

# **ADFERDSKODER I ARBEIDSFORHOLD**

Med hovedvekt på hvilke krav som stilles til adferdskoder som grunnlag for sanksjoner, og arbeidsgivers sanksjoner mot brudd på adferdskoder

**Kandidatnummer: 362**

Veileder: Henning Jakhell

Leveringsfrist: 25.11.2005

Til sammen 17 991 ord

01.05.2006

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b>1.1</b>	<b>Presentasjon av tema og problemstilling</b>	<b>6</b>
<b>1.2</b>	<b>Eksempler på adferdskoder</b>	<b>7</b>
1.2.1	Adferdskoden til firma A	7
1.2.2	Adferdskoden til firma B	8
1.2.3	De etiske retningslinjer for statstjenesten	9
1.2.4	Sammenfatning	11
<b>1.3</b>	<b>Begrepsavklaringer</b>	<b>11</b>
1.3.1	Arbeidstaker	11
1.3.2	Arbeidsgiver	12
1.3.3	Adferdskode	12
<b>1.4</b>	<b>Rettskildesituasjonen</b>	<b>12</b>
<b>1.5</b>	<b>Metodespørsmål</b>	<b>13</b>
1.5.1	Alminnelig juridisk metode	13
1.5.2	Underrettspraksis	13
<b>1.6</b>	<b>Avgrensninger</b>	<b>13</b>
<b>1.7</b>	<b>Den videre fremstilling</b>	<b>14</b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>RETTLIGE UTGANGSPUNKT</u></b>	<b><u>15</u></b>
<b>2.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>15</b>
<b>2.2</b>	<b>Arbeidsgivers styringsrett</b>	<b>15</b>
2.2.1	Generelt	15
2.2.2	Særlig om det alminnelige saklighetskravet	15
<b>2.3</b>	<b>Arbeidstakers medbestemmelsesrett</b>	<b>16</b>

<b>2.4</b>	<b>Arbeidstakers lojalitetsplikt</b>	<b>17</b>
<b><u>3</u></b>	<b><u>KRAV TIL INNHOLDET I ADFERDSKODER</u></b>	<b><u>18</u></b>
<b>3.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>18</b>
<b>3.2</b>	<b>Innholdet må ikke stride mot lovgivningen</b>	<b>19</b>
3.2.1	Innledning	19
3.2.2	Særlig om adferdskoders negative innvirkning på arbeidsmiljøet	20
3.2.3	Virkninger av brudd på kravene til arbeidsmiljøet	24
3.2.4	Særlig om innhold som er urimelig	26
3.2.5	Virkninger av at innholdet er urimelig	30
<b>3.3</b>	<b>Innholdet må være innenfor arbeidsgivers styringsrett</b>	<b>31</b>
3.3.1	Innledning	31
3.3.2	Særlig om reguleringer av romantiske forhold mellom ansatte	31
3.3.3	Særlig om hvorvidt arbeidsgiver kan regulere arbeidstakers fritid i adferdskoder	32
3.3.4	Virkninger av at innholdet ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett	36
<b>3.4</b>	<b>Kort om at innholdet ikke kan stride mot tariffavtaler</b>	<b>36</b>
<b>3.5</b>	<b>Kort om forholdet mellom de ulike kravene til innholdet</b>	<b>37</b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>KRAV TIL UTFORMINGEN AV ADFERDSKODER</u></b>	<b><u>38</u></b>
<b>4.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>38</b>
<b>4.2</b>	<b>Ansaret for utformingen av adferdskoder</b>	<b>38</b>
4.2.1	Alminnelige avtalerettslige utgangspunkt	38
4.2.2	Uklarhetsregelen	40
4.2.3	Arbeidsgivers fortolkningsfortrinn	41
4.2.4	Sammenfatning	42
<b>4.3</b>	<b>Hovedregel: Krav til adferdskoders klarhet</b>	<b>42</b>
4.3.1	Generelt om kravet til klarhet	42
4.3.2	Vurdering av eksempler fra adferdskodene	44

<b>4.4</b>	<b>Unntak: ”Forhold der løsningen gir seg selv”</b>	<b>46</b>
4.4.1	Generelt om unntaket	46
4.4.2	Vurdering av eksempler fra adferdskodene	48
<b>5</b>	<b><u>KRAV TIL OPPRETTELSE, TILGJENGELIGHET, LIKHET OG HÅNDHEVELSE AV ADFERDSKODER</u></b>	<b>49</b>
<b>5.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>49</b>
<b>5.2</b>	<b>Krav til opprettelsen av adferdskoder</b>	<b>49</b>
5.2.1	Generelt	49
5.2.2	Adferdskoder som ”arbeidsreglement” etter aml. § 69	49
5.2.3	Adferdskoder som ”reglement” etter tjml.	51
5.2.4	Adferdskoder som instruks	52
5.2.5	Adferdskoder som del av arbeidsavtalen	53
5.2.6	Adferdskoder som løse retningslinjer	55
5.2.7	Adferdskoder som kombinasjon av de ulike typer juridiske kategorier	57
5.2.8	Krav i Hovedavtalen til opprettelsen	57
<b>5.3</b>	<b>Betydningen av at arbeidstaker har skrevet under adferdskoden</b>	<b>61</b>
<b>5.4</b>	<b>Adferdskoder må gjelde på like vilkår for alle ansatte</b>	<b>62</b>
<b>5.5</b>	<b>Tilgjengelighet</b>	<b>62</b>
<b>5.6</b>	<b>Håndhevelse av adferdskoder</b>	<b>63</b>
5.6.1	Hovedregel: Krav til innskjerpelse	63
5.6.2	Unntak: Innskjerpelse er uten betydning	64
<b>6</b>	<b><u>ARBEIDSGIVERS SANKSJONER MOT BRUDD PÅ ADFERDSKODER</u></b>	<b>65</b>
<b>6.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>65</b>
<b>6.2</b>	<b>Eksempler fra adferdskodene om sanksjoner</b>	<b>65</b>
<b>6.3</b>	<b>Betydningen av adferdskoder som rettskilder</b>	<b>66</b>

<b>6.4</b>	<b>Generelt om oppsigelse og avskjed</b>	<b>67</b>
<b>6.5</b>	<b>Oppsigelse og avskjed ved brudd på adferdskoder</b>	<b>68</b>
6.5.1	Innledning	68
6.5.2	Hovedregel: Krav til "alvorlig brudd" på adferdskoder	68
6.5.3	Unntak: Mindre brudd på adferdskoder hvor det er særlig behov for tillit	70
6.5.4	Særskilt oppsigelsesvern av tillitsvalgte	72
<b>6.6</b>	<b>Andre sanksjoner</b>	<b>73</b>
6.6.1	Advarsel	73
6.6.2	Økonomiske sanksjoner	73
<b><u>7</u></b>	<b><u>KILDEREGISTER</u></b>	<b><u>74</u></b>

## 1 Innledning

### 1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Den senere tid har media rettet søkelyset på virksomheter som pålegger sine ansatte å følge adferdskoder i sine arbeidsforhold. Det vises blant annet til artikkel i Dagens Næringsliv 10. september 2005 hvor overskriften er ”I god makt og tone”. Her omtales adferdskoder, bedre kjent på engelsk som ”code of conduct”, som kan sies å være en kombinasjon av etiske retningslinjer og ordensregler. Adferdskoder er en nykommer i norsk arbeidsliv.

Hensikten med anvendelse av adferdskoder er først og fremst å bevisstgjøre de ansatte på hvilke interne regler som gjelder, ettersom ledelsen frykter de ansatte skal opptre på en måte som kan skade virksomhetens omdømme. Bruk av adferdskoder er også ment å stimulere og inkludere de ansatte i virksomhetens verdier og målsettinger.

Innføring av formaliserte adferdskoder har særlig kommet i etterkant av saker som Enron-skandalen, Finance Credit-saken og mistankene om uredelig opptreden i Vinmonopolet. Videre kan det også vises til mistanker om korrupsjon og prissamarbeid i dagligvarebransjen. Fellesnevneren på disse sakene er at det dreier seg om brudd på grunnleggende etiske retningslinjer og regelverk. Det er en klar internasjonal trend at virksomheters omdømme og etiske ansvar vektlegges stadig høyere. Ledelsen i de ulike virksomhetene ønsker at kunder, offentlige myndigheter og allmennheten skal ha tillit til at medarbeiderne i virksomhetene opptre innenfor allment aksepterte retningslinjer.<sup>1</sup>

Det kan stilles spørsmål ved hvilken faktisk, og hvilken rettslig betydning adferdskoder har.

I forhold til den faktiske betydningen av adferdskoder kan det for eksempel vises til Enron-skandalen. Enron var et amerikansk energiselskap som på grunn av korrupt lederskap, og en rekke andre uregelmessigheter, gikk konkurs. Enron hadde en adferdskode, men denne

---

<sup>1</sup> Se for eksempel LH-2000-548.

ble ikke fulgt. Altså kan det stilles spørsmål ved adferdskoders faktiske betydning. Det vil imidlertid ofte være vanskelig å påvise når adferdskoder har positiv virkning, ettersom den positive virkningen ikke nødvendigvis er ytre konstaterbar.

Hovedproblemstillingen i denne avhandlingen er å finne ut hvilken rettslig betydning adferdskoder har i arbeidsforhold. Ofte følger de normer som står i adferdskoder av alminnelige normer og krav til opptreden i samfunnet og i et arbeidsforhold.

Problemstillingen er derfor å undersøke om det har noen rettslig betydning at normene står skrevet i adferdskoder, og hovedvekten ligger her på hvilke krav adferdskoder må oppfylle for at de har rettslig betydning. Den rettslige betydningen av adferdskoder i arbeidsforhold vil først og fremst vise seg i forhold til hvilke muligheter arbeidsgiver har til å sanksjonere mot brudd på adferdskodene.

## 1.2 Eksempler på adferdskoder

### 1.2.1 Adferdskoden til firma A

Et første eksempel på adferdskoder som er gjennomgått i forbindelse med oppgaven, er adferdskoden til firma A.

Firma A har utarbeidet et lite hefte på 20 sider som inneholder en rekke ulike etiske retningslinjer og ordensregler for sine ansatte. Adferdskoden begynner med en omtale fra ledelsen om viktigheten av at de ansatte opptrer på en korrekt måte overfor omverdenen. Adferdskoden inneholder deretter en egenerklæring hvor de ansatte skal skrive under på at de skal følge adferdskodens regler nøye.

Det redegjøres videre for hvordan adferdsproblem skal tas opp, og hvilke sanksjoner brudd på adferdskoden kan medføre. Adferdskoden fortsetter med en omtale av hvilket personlig ansvar de ansatte har, herunder omtales de ansattes lojalitetsplikt.

Adferdskoden inneholder ulike regler om hvordan arbeidsmiljøet skal være, og hvordan de ansatte plikter å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Adferdskoden inneholder deretter en

redegjørelse om hvordan de ansatte skal opptre i forholdet mellom privat økonomi og selskapets økonomi. For eksempel kan de ansatte ikke delta i næringsvirksomhet som konkurrerer med selskapets virksomhet. Adferdskoden klargjør videre forholdet til gjeldende regelverk, og uttaler at de ansatte ikke kan foreta handlinger, til tross for at de gagnar selskapet, hvis de innebærer brudd på gjeldende regelverk. Den har videre bestemmelser om hvordan de ansatte skal oppføre seg i forhold til gaver fra forretningsforbindelser, og hvorvidt de ansatte kan delta på kurs, konferanser og lignende. Adferdskoden har også bestemmelser om de ansattes taushetsplikt. Den har deretter regler som omhandler hvordan de ansatte skal kle seg, bruke mobiltelefon og oppføre seg i forhold til media. Adferdskoden fortsetter med å klargjøre at selskapet respekterer de ansattes rettigheter utenfor selskapet, men viser til en rekke eksempler på forhold som kan føre til interessekonflikter.

Adferdskoden avsluttes med å presisere at de ansatte plikter å gjøre seg kjent med selskapets kjerneverdier.

### 1.2.2 Adferdskoden til firma B

Et annet eksempel på en adferdskode som er gjennomgått i forbindelse med oppgaven, er adferdskoden til firma B.

Innledningsvis står det hvilke verdier firmaet står for. Det står at den aktuelle adferdskoden skal bevisstgjøre hvilke etiske holdninger bedriften står for, og at den skal gi de ansatte det etiske rammeverket for hvordan de ansatte skal opptre. Videre står det at adferdskoden skal ”gjennomsyre” alt de ansatte gjør. Adferdskoden er deretter inndelt i 5 hovedområder.

Det første hovedområdet dreier seg om samarbeid mellom de ansatte i selskapet. For eksempel nevnes at de ansatte skal respektere hverandre og kommunisere åpent.

Det andre hovedområdet dreier seg om hvordan de ansatte skal samarbeide med kunder, myndigheter og andre. Her klargjør adferdskoden blant annet at de ansatte skal etterleve bransjens regler og standarder, og at de ansatte skal være ærlige mot sine kunder.



Det tredje hovedområdet dreier seg om hvordan de ansatte skal opptre for å oppfylle profesjonens krav til integritet, herunder for eksempel at arbeidet skal utføres grundig og redelig.

Det fjerde hovedområdet omhandler hvordan de ansatte skal sikre selskapets objektivitet og uavhengighet. Her står det blant annet at de ansatte skal avvise upassende press fra kunder, og at de ansatte ikke skal delta på arrangementer som medfører at det kan reises tvil om selskapets objektivitet.

Det femte hovedområdet inneholder regler om de ansattes taushetsplikt, og hvordan de ansatte hele tiden skal tilstrebe et godt faglig nivå.

Adferdskoden avsluttes med en klargjøring av hvem adferdskoden gjelder for, og hvordan adferdskoden skal virke inn på de ansattes daglige arbeid. Det uttales her at de ansatte forventes å opptre i samsvar med adferdskoden, og at avvik fra adferdskoden er uakseptabelt. Videre står det at de ansatte skal føle seg trygge på å rapportere til rette person hvis noen bryter adferdskoden. Deretter følger en redegjørelse om hvilke konsekvenser brudd på adferdskoden kan medføre.

### 1.2.3 De etiske retningslinjer for statstjenesten

Et tredje eksempel som regulerer hovedsakelig det samme som en adferdskode, men som ikke blir kalt adferdskode, er de etiske retningslinjer for statstjenesten som ble utarbeidet høsten 2005. Det vil redegjøres for disse for å illustrere hvordan statstjenesten også ønsker å regulere de ansattes adferd.

Retningslinjene skal gjelde generelt for hele statstjenesten, det vil si at alle statlige forvaltningsorganer er omfattet av disse retningslinjene. Retningslinjene skal også gjelde for regjeringens medlemmer og alle politikere i departementene.

De etiske retningslinjene begynner med et forord hvor det uttales hvor viktig etisk kvalitet er for tjenesteyting og myndighetsutøvelse. I forordet står det at retningslinjene har sitt ”utspring i allmenngyldige etiske verdier og normer som for eksempel rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet”. Det står videre at brudd på de etiske retningslinjer for statstjenesten ikke kan medføre egne sanksjoner, men at brudd kan bli tillagt vekt senere. Det vises til at brudd på de etiske retningslinjer eksempelvis kan bli vektlagt ved en ”intern søknad på ny stilling” eller i en samlet vurdering av den ”statsansattes skikkethet”. Deretter følger hoveddelen av de etiske retningslinjene med fem ulike punkt.

Punkt 1 i retningslinjene omhandler generelle bestemmelser, og inneholder retningslinjer for hvordan de ansatte skal opptre i forhold til borgerne. Under punkt 1 står det at de ansatte skal opptre slik at det ”ikke skader statens omdømme”.

Punkt 2 omhandler de ansattes lojalitetsplikt. Ett av underpunktene dreier seg om de ansattes lydighetsplikt overfor regler og etiske retningslinjer. De andre underpunktene dreier seg om de ansattes rapporteringsplikt og effektivitetsplikt.

Punkt 3 dreier seg om åpenhet i statsforvaltningen, og inneholder flere underpunkter. Det er her fokus på offentlighet, aktiv opplysningsplikt, ansattes ytringsfrihet, og varsling (”whistleblowing”).

Punkt 4 omhandler teamet ”tillit til statsforvaltningen”, og inneholder bestemmelser om habilitet, bierverv, de ansattes overgang til annen virksomhet, de ansattes kontakt med tidligere kolleger og mottak og tilbud om gaver og andre fordeler.

Punkt 5 dreier seg om faglig uavhengighet, og objektivitet, og fokuserer på de ulike rollene de statsansatte har. I punkt 5.1 fastsettes at ”[p]rinsippet om faglig uavhengighet betyr at statsansatte skal legge sine faglige kunnskaper og sitt faglige skjønn til grunn gjennom hele tjenesteutøvelsen”.

De etiske retningslinjene for statstjenesten avsluttes med en redegjørelse om forholdet til lov- og regelverk.

#### 1.2.4 Sammenfatning

Redegjørelsen av de ulike adferdskodene ovenfor viser at det er enkelte typiske trekk som går igjen i alle adferdskodene.

For det første er alle adferdskodene ment å være av bevisstgjørende karakter, det vil si at adferdskodene inneholder bestemmelser som skal ligge til grunn for alt de ansatte skal gjøre i ansettelsesforholdet. Det kan dreie seg om reguleringer som arbeidstakerne skal forholde seg til i kraft av å være arbeidstaker, og i enkelte tilfeller også i kraft av å være et enkeltindivid utenom arbeidstid.

For det annet er det enkelte typiske tema som går igjen i adferdskodene. De forsøker å regulere fremtidige problemstillinger de ansatte vil kunne stå overfor. Eksempelvis regulerer flere av adferdskodene de ansattes taushetsplikt, opptreden i forhold til gaver og krav til arbeidstakernes medvirkning til et godt arbeidsmiljø.

For det tredje fokuserer alle adferdskodene på å klargjøre at brudd på adferdskodene kan medføre sanksjoner. Flere av adferdskodene inneholder egenerklæringer hvor de ansatte forplikter seg til å følge adferdskodene, og godtar at brudd på adferdskodene skal medføre sanksjoner.

### 1.3 Begrepsavklaringer

#### 1.3.1 Arbeidstaker

Det følger av arbeidsmiljøloven (heretter kalt aml.) § 3 nr. 1 at en arbeidstaker er ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Arbeidstakerbegrepet følger av det forhold at det foreligger et tjenesteforhold, hvor arbeidstakeren tar på seg å gjøre et oppdrag for en

arbeidsgiver som gir arbeidstakeren et oppdrag. Det bemerkes at begrepet ansatt også vil bli brukt om en arbeidstaker i denne oppgaven.

### 1.3.2 Arbeidsgiver

Det følger av aml. § 4 første ledd at en arbeidsgiver er ”enhver som har tilsatt en arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Det vises her til punkt 1.3.1. Arbeidsgiver er den som gir arbeidstaker arbeid, og som kan styre arbeidstaker.

### 1.3.3 Adferdskode

Begrepet adferdskode er ikke brukt i aml. Det finnes ingen klar juridisk definisjon av begrepet adferdskode, og begrepet gir ingen entydig juridisk mening. En adferdskode kan inneholde alt fra vage etiske retningslinjer, til mer konkrete ordensregler. Felles for adferdskodene er at det dreier seg om forhold arbeidsgiver anser som viktige for at virksomheten skal få en ensrettet, lovlig og redelig profil utad.

## 1.4 Rettskildesituasjonen

Ettersom adferdskoder er forholdsvis nytt i norsk arbeidsliv, finnes det ikke et klart regelverk om adferdskoder. Imidlertid kan trolig adferdskoder til dels sies å falle inn under andre begrep og reguleringer i norsk arbeidsrett. En adferdskode kan blant annet være et arbeidsreglement etter aml. § 69, et reglement etter tjenestemannsloven (heretter kalt tjml.), en instruks, en del av den individuelle arbeidsavtale etter aml. § 55 C eller en løs retningslinje.

I enkelte tilfeller kan adferdskoder falle direkte inn under en av de ovennevnte juridiske kategoriene, og i andre tilfeller kan en trekke analogier fra disse. Hensynet til konsekvens og harmoni i rettssystemet taler for at de rettskilder som foreligger for de ovennevnte juridiske kategorier, i de fleste tilfeller også kan benyttes for adferdskoder.

Ettersom adferdskoder er en nykommer i norsk arbeidsliv, vil det i større grad enn på tradisjonelle rettsområder være behov for å trekke analogier. Det vil i denne oppgaven derfor i stor grad vises til rettskilder om de ovennevnte juridiske kategoriene.

## 1.5 Metodespørsmål

### 1.5.1 Alminnelig juridisk metode

Oppgaven tar utgangspunkt i den alminnelige juridiske metode, slik den er nedfelt i rettskildelæren.

### 1.5.2 Underrettspraksis

Fraværet av lovregulering og klar praksis fra Høyesterett, medfører at det i redegjørelsen av de rettslige problemstillinger knyttet til adferdskoder, vil vises til en del underrettspraksis.

Praksis fra underrettene har generelt sett mindre betydning enn praksis fra Høyesterett. Begrunnelsen for dette er blant annet at det er noe tilfeldig hvilken underrettspraksis som blir publisert i blant annet RG og NAD.<sup>2</sup> Imidlertid kan omtale i juridisk litteratur øke betydningen av en underrettsdom som rettskildefaktor.<sup>3</sup> Dessuten kan kvaliteten på disse dommene være av varierende karakter.

## 1.6 Avgrensninger

I de tilfeller denne oppgaven tar for seg forholdet til tariffavtaler, avgrenses det til kun å redegjøres for Hovedavtalen (2002-2005). Hovedavtalen er tariffavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (heretter kalt LO), og Næringslivets Hovedorganisasjon (heretter kalt NHO).

---

<sup>2</sup> Imidlertid er arbeidsrettslige underrettsdommer i stor grad publisert i NAD siden 1981, jf. Eckhoff, Rettskildelære, s. 156.

<sup>3</sup> Se Eckhoff, Rettskildelære, s. 162.

Det vil videre avgrenses mot krav til den personelle kompetanse fra virksomhetens side. Med personell kompetanse menes det her hvilke krav som stilles til de som oppretter og pålegger adferdskoder fra virksomhetenes side.

### 1.7 Den videre fremstilling

I kapittel 2 redegjøres det for grunnleggende rettslige utgangspunkt i arbeidsretten som er av betydning for å sette problemstillingene rundt adferdskoder i en nærmere sammenheng.

I kapittel 3 redegjøres det for hvilke krav som stilles til innholdet i adferdskoder for at de skal kunne medføre sanksjoner.

I kapittel 4 redegjøres det for hvilke krav som stilles til utformingen av adferdskoder for at brudd på adferdskodene skal kunne medføre sanksjoner.

I kapittel 5 redegjøres det for hva som skal til for at adferdskoder blir en del av rammen for et arbeidsforhold. Deretter redegjøres det i kapittel 5 for hvilke krav som stilles til at adferdskoder skal gjelde på like vilkår for alle ansatte, er tilstrekkelig tilgjengelige, og tilstrekkelig håndhevet.

I kapittel 6 redegjøres det nærmere for arbeidsgivers sanksjoner mot brudd på adferdskoder.

## 2 Rettslige utgangspunkt

### 2.1 Innledning

For å sette problemstillingene rundt anvendelse av adferdskoder i en større arbeidsrettslig sammenheng, redegjøres det i dette kapittelet for hvilke utgangspunkt som ligger til grunn i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### 2.2 Arbeidsgivers styringsrett

#### 2.2.1 Generelt

Det er et alminnelig prinsipp i norsk rett at arbeidsgiver har styringsrett over sine arbeidstakere. Arbeidsgivers styringsrett defineres tradisjonelt som ”rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet”.<sup>4</sup> Styringsretten er en nødvendig konsekvens av det lydighets- og underordningsforhold arbeidstakeren har i forhold til arbeidsgiveren.<sup>5</sup>

I kraft av styringsretten kan arbeidsgiver fastsette hvilke regler arbeidstaker skal forholde seg til. Det følger av Rt. 2005 s. 518 i avsnitt 43 at det er blant annet ved utarbeidelse av arbeidsinstrukser at arbeidsgiver utøver sin styringsrett. Arbeidsgiver kan også fastsette adferdskoder som arbeidstakerne skal følge. Arbeidsgivers styringsrett begrenses av de rammer lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtalen trekker opp.

#### 2.2.2 Særlig om det alminnelige saklighetskravet

En ytterligere begrensning for arbeidsgivers styringsrett, og herunder også hvorvidt arbeidsgiver kan fastsette adferdskoder, er det alminnelige saklighetskravet.

Det alminnelige saklighetskravet var drøftet i Rt. 2001 s. 418. Høyesterett uttalte på side 427 at ”[s]tyringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.” For eksempel må inngripende

---

<sup>4</sup> Se for eksempel Rt. 2000 s.1602 s. 1609.

<sup>5</sup> Se Jakhelln 2004, s. 41.

kleskoder være saklige begrunnet i ordens- eller sikkerhetsmessige hensyn på arbeidsplassen.

Saklighetskravet er satt som en konsekvens av at det underordningsforholdet som følger av arbeidsavtalen, gjør arbeidstakeren til den svakere parten.

### 2.3 Arbeidstakers medbestemmelsesrett

Som redegjort for i punkt 2.2 er det alminnelige utgangspunktet at arbeidsgiver har styringsrett. Det finnes imidlertid regler om at arbeidstaker har rett til å delta, og øve innflytelse på beslutninger som arbeidsgiverne pålegger arbeidstakerne i kraft av styringsretten.

Reglene om arbeidstakers medbestemmelsesrett medfører at arbeidstakerne kan få innflytelse på det indre innholdet av styringsretten.<sup>6</sup>

Arbeidstakers medbestemmelsesrett følger blant annet av GrL § 110 2. ledd. Videre følger regler om medbestemmelsesrett av aml. og av annen lovgivning.<sup>7</sup> Videre kan det nevnes at den nye arbeidsmiljøloven<sup>8</sup> kapittel 8 inneholder regler om drøfting av viktige forhold i virksomheten som kan medføre at arbeidstakerne får medbestemmelsesrett.

For parter som er bundet av tariffavtaler er det i mange tilfeller innrømmet en videre medbestemmelsesrett enn det som kan følge av lovgivningen.<sup>9</sup>

Arbeidstakers medbestemmelsesrett kan innebære at arbeidstaker har rett til å delta i opprettelsen av adferdskoder. Det må imidlertid foretas en konkret vurdering av de aktuelle

---

<sup>6</sup> Se Jakhelln 2004, s. 591.

<sup>7</sup> Se for eksempel aksjeloven § 6-35 og allmennaksjeloven § 6-35.

<sup>8</sup> Lov av 17. juni 2005 nr. 62. Den overveidende del av loven skal i utgangspunktet tre i kraft 1. januar 2006. Imidlertid er det på grunn av regjeringsskifte oktober 2005 uklarhet om når den nye arbeidsmiljøloven vil tre i kraft. Det har dessuten kommet signaler om at det vil bli foretatt endringer i den nye arbeidsmiljøloven.

<sup>9</sup> Se for eksempel Hovedavtalen kapittel IX.



adferdskoder, og vurdere om regler om arbeidstakers medbestemmelsesrett gjør seg gjeldende.

## 2.4 Arbeidstakers lojalitetsplikt

Det er et alminnelig prinsipp i norsk arbeidsrett at arbeidstaker som følge av enhver arbeidsavtale har en alminnelig og ulovfestet lojalitetsplikt i ansettelsesforhold.<sup>10</sup>

Lojalitetsplikten innebærer at arbeidstaker må opptre på en måte som lojalt fremmer arbeidsgivers interesser.

Det følger av Rt. 2005 s. 518 i avsnitt 43 at ”det er bl a ved etterlevelse av instruks den ansatte overholder sin lojalitetsplikt”. Lojalitetsplikten innebærer at en arbeidstaker må følge adferdskoder som er lovlig pålagt av arbeidsgiver.

Det bemerkes at i mange tilfeller regulerer adferdskodene forhold som uansett ville fulgt av arbeidstakers alminnelige lojalitetsplikt.

---

<sup>10</sup> Se blant annet Rt. 1990 s. 607 s. 614.

### **3 Krav til innholdet i adferdskoder**

#### **3.1 Innledning**

I dette kapittelet skal det redegjøres for hvilke krav som stilles til innholdet i adferdskoder for at de skal kunne gi grunnlag for sanksjoner.

Det kan stilles spørsmål ved hva adferdskoder er i juridisk forstand.<sup>11</sup> Uansett hva adferdskoder er i juridisk forstand, står arbeidsgiver ikke fritt til å bestemme hva adferdskoder skal inneholde. Adferdskoder må ligge innenfor de rammer som lovgivningen, tariffavtaler, arbeidsavtaler og det alminnelige saklighetskravet i arbeidsretten trekker opp.

Konsekvensen av at innholdet er i strid med de ovennevnte skranker, varierer. Bestemmelser som strider mot disse skrankene vil hovedsakelig falle bort, og grunnlaget for å gi sanksjoner finnes dermed ikke lenger.

Hovedvekten i dette kapittelet vil ligge på hvilke grenser lovgivningen trekker opp, og hvilke grenser arbeidsgivers styringsrett trekker opp for hvilket innhold adferdskoder kan ha.

Det vil redegjøres for enkelte typiske problemstillinger i forbindelse med adferdskoders innhold. Det bemerkes at den følgende redegjørelsen ikke er uttømmende, men illustrerer kun enkelte eksempler på tilfeller som kan være særlig problematiske i forhold til hvilket innhold adferdskoder kan ha.

---

<sup>11</sup> En nærmere redegjørelse av hvilke juridiske kategorier adferdskoder kan falle inn under, følger i punkt 5.2.

## 3.2 Innholdet må ikke stride mot lovgivningen

### 3.2.1 Innledning

Aml. § 72 inneholder regler om når et arbeidsreglement blir ugyldig. Det følger av aml. § 72 1. ledd at et arbeidsreglement kun er gyldig når det ”ikke inneholder bestemmelser som strider mot loven”. Det er forutsatt i litteraturen<sup>12</sup> at ”mot loven” omfatter all ufravikelig lovgivning, og ikke bare det som følger av aml.

Aml. § 72 1. ledd gir uttrykk for det klare og alminnelige utgangspunkt i norsk rett. Det alminnelige utgangspunktet gjelder også for adferdskoder, det vil si at adferdskoder ikke kan inneholde bestemmelser som strider mot ufravikelig lovgivningen.

Det kan dermed antas at partene kan avtale at adferdskodene kan inneholde bestemmelser som strider mot fravikelig lovgivning. I forhold til arbeidsreglement uttales det imidlertid i litteraturen<sup>13</sup> at ”[ø]nsker partene å fravike lovbestemmelser m.m. og det er adgang til det, kan arbeidsreglementet ikke nyttes til dette”. Det kan stilles spørsmål om det samme må gjelde for adferdskoder.

Det alminnelige avtalerettslige utgangspunkt om at partene har avtalefrihet, taler for at partene kan fravike lovbestemmelser i adferdskoder. På den annen side taler likhetshensyn mellom arbeidsreglement og adferdskoder, og hensynet til vern av arbeidstaker som er den svakere part, mot at partene kan fravike lovbestemmelser i adferdskoder. Konklusjonen er noe uklar, og det må antakelig foretas en konkret vurdering av den aktuelle adferdskode og dens forutsetninger, og videre hvilke lovbestemmelser partene vil fravike.

Det forutsettes i det følgende at partene ikke kan fravike lovbestemmelser i adferdskoder.

---

<sup>12</sup> Se Jakhell 2004, s. 91.

<sup>13</sup> Se Larsen 2004, s. 539.

### 3.2.2 Særlig om adferdskoders negative innvirkning på arbeidsmiljøet

Adferdskoder regulerer ofte de ansattes oppførsel svært detaljert, og adferdskoder kan derfor tenkes å ha negativ innvirkning på arbeidsmiljøet. Særlig kan et system hvor de ansatte plikter å angi de medansatte, ha negativ innvirkning på arbeidsmiljøet.

I aml. er det i større grad enn tidligere tatt hensyn til slike mellommenneskelige forhold, ofte omtalt i litteraturen som psykososiale forhold. Nyere undersøkelser viser at de psykososiale faktorer kan ha stor betydning for sikkerhet, helse og trivsel.<sup>14</sup>

For å konkretisere problemstillingen nærmere, vil det her vises til enkelte eksempler fra adferdskodene som er gjennomgått.

I adferdskoden til firma A står det at de ansatte umiddelbart skal ta opp med sine overordnede eventuelle mistanker de ansatte har om mulige brudd på adferdskoden. Videre følger det av adferdskoden til firma A at unnlatelse av rapportering dersom man har mistanke om mulige brudd fører til sanksjoner.

I adferdskoden til firma B står det at de ansatte skal føle seg trygge på å rapportere brudd. Implisitt ligger det i dette punktet at de ansatte skal rapportere, og angi sine medansatte når det antas å foreligge brudd på adferdskoden.

I de etiske retningslinjene for statstjenesten punkt 2.2 står det at de "[s]tatsansatte plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade."

#### 3.2.2.1 "Fullt forsvarlig" arbeidsmiljø i aml. § 7 nr. 1

Det kan stilles spørsmål ved om de ovenfor nevnte bestemmelsene, eller adferdskodene som helhet kan være i strid med aml. § 7 nr.1.

---

<sup>14</sup> Se Fougner 2003, s. 169 note 1.

Aml. § 7 nr. 1 inneholder et generelt utformet krav til ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø.

”Fullt forsvarlig” er et skjønnsmessig uttrykk, og det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Det er antatt at begrepet ”arbeidsmiljø” i aml. § 7 nr. 1 favner om alle faktorer i arbeidet som har betydning for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velvære.<sup>15</sup>

Det uttales i forarbeidene<sup>16</sup> at et ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø ikke nødvendigvis innebærer at all risiko er eliminert. Det er dermed antatt at bestemmelsen er ment å gi en viss minstestandard for krav til arbeidsmiljøet. Videre uttaler departementet i de samme forarbeidene<sup>17</sup> at ”kravene vil forandres i takt med den [...] sosiale utvikling i samfunnet, jf. § 1 nr.1”.

Den siste tiden har det vært økt fokus på de psykososiale forhold i samfunnet, og en må anta at de psykososiale forhold har fått større vekt også i forhold til aml. § 7 nr. 1, og kravet til ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø. Videre står det i aml. § 7 nr. 1 at i vurderingen av om et arbeidsmiljø er ”fullt forsvarlig” skal en foreta en ”enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd”.

Imidlertid er det uklart om aml. § 7 nr. 1 kan påberopes til støtte for at bestemmelsene i adferdskodene, eller adferdskodene som helhet, er i strid med kravene til arbeidsmiljøet. Det begrunnes i at aml. § 7 nr. 1 er vagt og upresist utformet. Bestemmelsen vil imidlertid få betydning som tolkningsfaktor for de øvrige bestemmelser i aml., herunder spesielt

---

<sup>15</sup> Se Fougner 2003, s. 123 note 2.

<sup>16</sup> Se Ot.prp. nr. 3 (1975-76) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. s. 26.

<sup>17</sup> Se Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 28.

aml. § 12 nr.1. I Rt. 1991 s. 616 uttaler Høyesterett på side 622 at de øvrige krav i aml. til arbeidsmiljøet ”må tolkes i lys av loven[s] bærende prinsipper, jf særlig formålsbestemmelsen i § 1 og det generelle krav til arbeidsmiljøet i § 7 nr 1”.

### 3.2.2.2 Arbeidstakerne skal ikke utsettes for ”psykiske belastninger”, aml. § 12 nr.1

Det kan stilles spørsmål om bestemmelsene fra adferdskodene, eller adferdskodene som helhet, kan stride mot aml. § 12 nr.1.

Det følger av aml. § 12 nr. 1 at ”virksomheten skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger”. Bestemmelsen er et spesifikt utslag av den generelle bestemmelsen i aml. § 7.

Vesentlig deler av de adferdskoder som er gjennomgått er av en slik art at brudd på de ikke kan medføre sanksjoner. Adferdskodene vil likevel være en del av rammen for arbeidsforholdet. En kan ikke forutsette at den enkelte arbeidstaker klarer å skille mellom hvilke bestemmelser som er rettslig forpliktende, og hvilke bestemmelser som ikke er det. Det kan derfor stilles spørsmål om det forhold at adferdskoder i det hele tatt eksisterer i arbeidsforhold, kan medføre stress og dermed ”psykiske belastninger” etter aml. § 12 nr.1.

Det er antatt i litteraturen<sup>18</sup> at avgjørelsen av hvorvidt arbeidssituasjonen medfører et slikt stress som fører til ”psykiske belastninger” etter aml. § 12 nr.1, må avgjøres ut fra den alminnelige oppfatning på vedkommende område. Dessuten må avgjørelsen av om det foreligger ”psykiske belastninger” etter aml. § 12 nr.1, vurderes i forhold til det generelle kravet i aml. § 7 om ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø.

En må anta at det skal en del til før virkningen av at adferdskoder i det hele tatt eksisterer i arbeidsforhold, fører til ”psykiske belastninger” etter aml. § 12 nr.1. På den annen side

---

<sup>18</sup> Se Jakhelln 2004, s. 570.

bemerket at det i loven står ”utsettes” for psykiske belastninger. Det er etter loven dermed ikke noe krav til at arbeidstakerne er påført psykiske skader.<sup>19</sup>

Konklusjonen er uklar, og det henvises til en vurdering av den aktuelle adferdskodens innhold og virkning på arbeidsmiljøet.

Det kan imidlertid særlig reises spørsmål ved om bestemmelser som pålegger de ansatte å angi sine medansatte kan medføre ”psykiske belastninger” for de ansatte.

Rt. 1997 s. 1506 dreier seg om heving av arbeidsavtale fra arbeidstakernes side på grunn av arbeidsgivers styring av arbeidstakerne med detaljerte lapper og beskrivelser av hvordan arbeidet skulle utføres. Høyesterett uttaler på side 1514 at arbeidsgivers detaljstyring og kommunikasjon ”måtte gi inntrykk av overvåking og nedvurdering av de ansatte, og var etter min mening egnet til å skape usikkerhet og utrygghet i arbeidet”. Høyesterett kom til at arbeidsgiveren hadde vesentlig misligholdt sine forpliktelser overfor arbeidstakerne.

Det kan stilles spørsmål om lignende betraktninger kan legges til grunn i forhold til bestemmelser som legger opp til et system med angiveri. Et system med angiveri kan medføre at de ansatte hele tiden frykter at de skal angis av sine kolleger, og at det dermed skaper ”usikkerhet og utrygghet i arbeidet”. Det kan dessuten tenkes at det kan medføre ”usikkerhet og utrygghet” når de ansatte hele tiden har plikt til å passe på hva de medansatte gjør.

Det kan også vises til den ovenfor nevnte dom i Rt. 1991 s. 616. Dommen dreier seg om avskjæring av ulovlig ervervet bevis i en sak hvor arbeidstaker var tiltalt for underslag. Høyesterett drøftet om ervervet av bevis var i strid med bestemmelsene i aml. Høyesterett fant at videoovervåking av ansatte var i strid med aml. § 12 nr. 1, og at ”[h]jemmelig overvåking av ansatte fremtrer som et alvorlig inngrep i arbeidsmiljøet”.

---

<sup>19</sup> Slik også i Jakhell 2004, s.570.

Videoovervåkning er atskillig mer inngripende enn overvåkning av kollegaer, og en må derfor være forsiktig med å trekke analogier til vurderingen av om overvåkning av kollegaer er i strid med aml. § 12 nr.1. Likevel er det hovedsakelig de samme hensyn som gjør seg gjeldende, imidlertid i mindre grad, ettersom det i begge tilfeller dreier seg om inngrep i den personlige frihet.

En kan dermed trolig trekke sammenligninger mellom dommene og overvåkning av medansatte, forutsatt at en har med de ovennevnte forbehold, og det kan dermed antas at overvåkning av medansatte i enkelte tilfeller medfører at arbeidstakerne utsettes for ”psykiske belastninger” i aml. § 12 nr.1.

### 3.2.3 Virkninger av brudd på kravene til arbeidsmiljøet

Det følger av aml. § 14 at arbeidsgiver er ansvarlig for at virksomheten er organisert slik at kravene i aml., og særlig aml. §§ 7-13, er tilfredstilt. Herunder er arbeidsgiver ifølge aml. § 14 pålagt en rekke konkrete tiltak.

Aml. § 77 nr. 1 gir Arbeidstilsynet kompetanse til å kontrollere at kravene til arbeidsmiljøet i aml. er overholdt, og påby endringer i henhold til reglene i aml.

Arbeidsgivers plikt til å overholde kravene i aml. §§ 7 og 12 er av offentligrettslig art. Dermed er ikke brudd på kravene i aml. §§ 7 og 12 nødvendigvis et rettsbrudd overfor den enkelte arbeidstaker.<sup>20</sup> Det er imidlertid antatt at brudd på kravene til arbeidsmiljøet kan medføre erstatningsansvar for arbeidsgiver overfor den enkelte arbeidstaker.

I Rt. 1997 s. 786 ble arbeidsgiver funnet objektivt ansvarlig etter skadeserstatningsloven § 2-1. Begrunnelsen var at en arbeidstaker hadde blitt grovt mobbet av andre arbeidstakere, og det forelå brudd på aml. § 12 nr. 1. Høyesterett uttaler på side 793 at ”[d]et objektive ansvar vil kunne tjene til å skjerpe arbeidsgiverens aktsomhet når det gjelder å hindre mobbing på arbeidsplassen”.

---

<sup>20</sup> Se Jakhelln 2004, s. 578.



Det kan tenkes at arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig på objektivt grunnlag på grunn av virkningen av adferdskoder. Som nevnt i punkt 3.2.2.2 kan et system med angiveri medføre brudd på aml. § 12 nr.1, og et slikt system kan medføre at ansatte blir utsatt for mobbing ved at ansatte eksempelvis blir angitt uten at det er realitet i angivelsen. Forutsatt at arbeidsgiver kan ilegges objektivt erstatningsansvar, vil arbeidsgiver trolig være mer oppmerksom på oppfølging av hvilken virkning adferdskoder har.

I den ovenfor nevnte dom, Rt. 1997 s. 1506, hvor arbeidsgiver styrte arbeidstakerne svært detaljert, uttaler Høyesterett seg også om arbeidsgivers erstatningsansvar ved brudd på aml. § 12 nr. 1. Høyesterett fant at manglene ved det psykososiale arbeidsmiljøet medførte at arbeidsgiveren hadde vesentlig misligholdt sine kontraktsrettslige forpliktelser, og at arbeidstakerne dermed kunne heve arbeidsavtalen. Høyesterett kom likevel til at arbeidstakerne kunne få erstatning på grunnlag av alminnelige kontraktsrettslige regler. Høyesterett uttaler imidlertid på side 1512 at det skal ”meget til for at det kan bli tale om vesentlig mislighold og erstatning” på grunn av mangler ved arbeidsmiljøet. Det begrunnes i at kravene til arbeidsmiljøet er svært skjønnsmessig utformet.

Ettersom bestemmelsene er vagt utformet, og det er lite klare rettskilder om spørsmålet, er det vanskelig å fastslå konkret hvor grensene går i forhold til erstatning på grunn av negative virkninger av adferdskoder. Imidlertid må en anta at de negative virkningene ved bruk av adferdskoder, må være av et vesentlig omfang før arbeidsgiver blir erstatningsansvarlig.

Forutsatt at bestemmelser i adferdskoder, eller hele adferdskoder, som får en virkning for arbeidstakerne som er uforenlig med aml. §§ 7 og 12 blir opprettholdt, blir bestemmelsene ugyldige som grunnlag for sanksjoner.

### 3.2.4 Særlig om innhold som er urimelig

#### 3.2.4.1 Aml. § 72 og avtl. § 36

Det følger av aml. § 72 2. ledd at et arbeidsreglement ikke skal bli godkjent når det inneholder bestemmelser som er ”ubillige overfor arbeidstakerne”. En naturlig språklig forståelse av ordet ”ubillige”, sammenholdt med forståelsen i litteraturen<sup>21</sup>, taler for at ”ubillige” må forstås som urimelige.

Det følger av avtaleloven (heretter kalt avtl.) § 36 at avtaler som er ”urimelig[...] å gjøre[...] gjeldende, [...] helt eller delvis settes til side”.

Det kan stilles spørsmål om avtl. kommer til anvendelse på adferdskoder som er en del av arbeidsavtalen. Forarbeidene<sup>22</sup> til avtl. forutsetter at avtl. kommer til anvendelse på arbeidsavtaler, og avtl. § 36 er eksempelvis drøftet i forhold til en arbeidsavtale i Rt. 2000 s. 1800. Dermed kan det konkluderes med at avtl. § 36 kommer til anvendelse på adferdskoder som er en del av arbeidsavtalen.

Det er imidlertid antatt i litteraturen<sup>23</sup> at avtl. ikke spiller noen stor praktisk rolle i arbeidsforhold. Det begrunnes i at de fleste avtalerettslige spørsmål i arbeidsforhold allerede er regulert av aml., særlovene<sup>24</sup> og tariffavtalene. Denne oppfatningen må trolig modifieres i forhold til adferdskoder, og problemstillinger rundt disse. Ettersom det ikke foreligger noen klar regulering av adferdskoder, må en anta at avtl. i større grad kommer supplerende inn.

---

<sup>21</sup> Se Larsen 2004, s. 546.

<sup>22</sup> Ot.prp. nr. 5 (1982-83) Om lov om endringer i avtaleloven 31. mai 1918 nr. 4 m m (generell formuesrettslig lempingsregel) s. 40.

<sup>23</sup> Hov, avtaleloven note 162.

<sup>24</sup> For eksempel sjømannsloven og tjenestemannsloven.

Det kan imidlertid stilles spørsmål om avtl. § 36 også kommer til anvendelse på adferdskoder som ikke er en del av arbeidsavtalen. Det følger av avtl. § 36 1. ledd 2. punktum at den også gjelder for ”ensidige disposisjoner”. I forarbeidene<sup>25</sup> til avtl. § 36 ledd 2. punktum forutsettes at påbud omfattes av begrepet ”ensidige disposisjoner”. Med påbud menes partsutsagn som pålegger mottakeren en plikt og skaper en tilsvarende rett for avgiveren. Bestemmelser i adferdskoder pålegger arbeidstaker en plikt og skaper en tilsvarende rett for arbeidsgiver. Dermed faller adferdskoder inn under begrepet påbud. Adferdskoder som ikke er en del av arbeidsavtalen omfattes derfor også av anvendelsesområdet til avtl. § 36.

Påbud forutsetter et særlig påbudsgrunnlag, som i forhold til adferdskoder vil være at det foreligger et ansettelsesforhold. Det er antatt i forarbeidene<sup>26</sup> at avtl. § 36 kun vil ha selvstendig betydning i forhold til påbud i de tilfeller det ikke knytter seg noen form for urimelighet til selve påbudsgrunnlaget. Dermed må en prøve om adferdskoder medfører at det aktuelle ansettelsesforholdet som helhet vil bli ”urimelig” å gjøre gjeldende overfor arbeidstaker. Forutsatt at ikke hele ansettelsesforholdet blir ”urimelig”, må en undersøke om adferdskoden isolert er ”urimelig”.

Aml. § 72 2.ledd og avtl. § 36 gir i realiteten uttrykk for det samme, og det kan dermed foretas en felles gjennomgang av når adferdskoder er urimelige. Begge bestemmelsene er skjønnsmessige, og gir anvisning på en konkret vurdering i den aktuelle situasjonen.

Direktoratet for Arbeidstilsynet (heretter kalt Arbeidstilsynet) skal avgjøre om bestemmelsene er ”ubillige” etter aml. § 72. Praksis fra Arbeidstilsynet vil derfor illustrere nærmere hva som ligger i det skjønnsmessige uttrykket ”ubillige”.

---

<sup>25</sup> Se Ot.prp. nr. 5 (1982-83) s. 20.

<sup>26</sup> Se Ot.prp. nr. 5 (1982-83) s. 21.

Det er videre antatt i litteraturen<sup>27</sup> og i en dom fra Lofoten herredsrett, RG 1987 s. 476, at forvaltningspraksis kan veilede hva som er rimelighetsstandarden i avtl. § 36. Dermed kan praksis fra Arbeidstilsynet i forhold til aml. § 72 kunne gi uttrykk for hva som er urimelig i avtl. § 36.

Eksempler på bestemmelser som Arbeidstilsynet har ansett ”ubillige”, er bestemmelser om inngripende kroppsvisitasjon uten saklig grunn, bortvisning ved for sent fremmøte og avskjedsgrunner som åpenbart ikke er holdbare”.<sup>28</sup>

Eksempelene viser at det skal en del til før bestemmelser i arbeidsreglement er ansett ”ubillige”. Imidlertid kan eksemplene kun gi begrenset veiledning ettersom det kun dreier seg om utvalgt praksis fra Arbeidstilsynet.

Det kan ikke fastsettes klare grenser for når adferdskoders innhold er urimelig. Det må foretas en konkret helhetsvurdering av innholdet i de aktuelle adferdskoder.

For eksempel kan det stilles spørsmål om en av bestemmelsene i adferdskoden til firma A er ”urimelig”. Det står i bestemmelsen at ”[n]ærstående kan ikke arbeide under samme leder. Bestemmelsen er i utgangspunktet vagt utformet, og bestemmelsen favner vidt. For eksempel kan det tenkes at en tante og hennes niese jobber i samme avdeling med over hundre ansatte, og en felles leder.

En så vidtfavnende bestemmelse vil antakelig i de fleste tilfeller være ”urimelig” overfor arbeidstakerne. Bestemmelsen må trolig også ligge utenfor hva arbeidsgiver kan bestemme i kraft av styringsretten.

---

<sup>27</sup> Se Woxholt 2001, s.368.

<sup>28</sup> Se Larsen 2004, s. 547.

#### 3.2.4.2 Betydningen av forutgående drøftelser med de ansatte i vurderingen av adferdskoders rimelighet

Det følger av rettspraksis at det har en viss betydning i rimelighetsvurderingen ved oppsigelse om det har vært ført drøftelser med de ansatte eller ansattes fagorganisasjon før oppsigelsen. De samme betraktninger må også kunne legges til grunn i forhold til rimeligheten av oppsigelser på grunn av brudd på adferdskoder. Herunder vil et avgjørende spørsmål være om den aktuelle adferdskoden er å anse som rimelig.

Det kan stilles spørsmål ved om forutgående drøftelser med de ansatte fører til at en strekker litt på rimelighetsvurderingen, og at innhold i adferdskoder som ellers ville vært urimelig godtas.

Problemstillingen er drøftet i Rt. 1987 s.117 i forhold til aml. § 61 nr. 4 annet ledds tredje punktum. Her uttaler Høyesterett på side 120 at ”det i rimelighetsvurderingen kan legges vekt på at oppsigelsen er skjedd etter drøftelser med verkstedklubben, og at oppsigelsen ligger innenfor det man i disse drøftelsene ble enige om”.

Et lignende spørsmål er drøftet i Rt. 2001 s. 71. Dommen dreier seg om hvordan avtaler om ansiennitetsberegninger skulle vektlegges i saklighetsvurderingen ved oppsigelse etter aml. § 60 nr.1. Høyesterett konstaterer først viktigheten av full domstolsprøvelse av oppsigelser. Imidlertid uttaler Høyesterett på side 82 at ”det må åpenbart være slik at domstolene bør vise stor tilbakeholdenhet med å tilsidesette avtaler som er blitt til ved forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsmannsapparatet”.

Det må antakelig kunne trekkes sammenligninger fra de ovennevnte dommene til vurderinger av adferdskoders rimelighet, ettersom det er hovedsakelig de samme hensyn som gjør seg gjeldende. Forutsatt at grunnlaget for sanksjoner har vært diskutert med de ansatte, eller de ansattes representanter, presumeres det at grunnlaget er forsvarlig og gjennomtenkt. Foreligger det for eksempel adferdskoder som er opprettet i samarbeid

mellom de ansatte og arbeidsgiver, vil dette antakelig innebære at det er forsvarlig å sanksjonere mot brudd på de aktuelle adferdskodene.

### 3.2.5 Virkninger av at innholdet er urimelig

Det kan stilles spørsmål om hva som er virkningen av at innholdet i adferdskoder er urimelig.

I forhold til arbeidsreglement følger det av aml. § 72 2. ledd at arbeidsreglement som er ”ubillige overfor arbeidstakerne” ikke skal godkjennes. Det følger av avtl. § 36 at innhold som er urimelig enten blir ugyldig, eller hvis mulig skal innholdet revideres slik at det blir rimelig.

Rt. 2000 s.1800 dreier seg om oppsigelse etter aml. § 60 nr. 1, hvor forholdet til avtl. § 36 ble drøftet. Dommen omhandler oppsigelse av en engasjementsjef i Romsdals Fellesbank ASA, som ved avtaleinngåelse forpliktet seg til å flytte til Y kommune. Imidlertid nektet engasjementsjefen å flytte, og banken sa derfor opp engasjementsjefen. Han hevdet at bostedsvilkåret måtte settes til side etter avtl. § 36. Høyesterett uttaler seg i dommen om sammenhengen mellom aml. § 60 nr. 1, og avtl. § 36 før den nærmere drøftelse av avtl. § 36. Høyesterett bemerker på side 1806 at ”[h]vis vilkåret blir satt til side, faller bankens grunnlag for oppsigelsen bort”.

Det samme må antakelig gjelde for bestemmelser i adferdskoder som er ugyldige i henhold til avtl. § 36. Dermed kan slike bestemmelser ikke brukes som oppsigelsesgrunnlag.

I forhold til avtl. § 36 kan det også vises til den ovennevnte dom i Rt. 2001 s. 71 som dreier seg om hvordan ansiennitetsberegninger skulle vektlegges ved saklighetsvurderingen ved oppsigelse etter aml. § 60 nr.1. Høyesterett hevder at ankemotpartens subsidiære anførsel om at protokollen strider mot avtl. § 36 er helt uten grunnlag. Høyesterett uttaler på side 84, riktignok i en obiter dictum<sup>29</sup>, at en vurdering etter avtl. § 36 ”dessuten ofte [vil] være en

---

<sup>29</sup> Sidebemerkning som ikke er nødvendig for resultatet.

del av den mer omfattende saklighetsvurderingen som finner sted etter arbeidsmiljøloven § 60 nr. 1”.

Antakelig kan lignende betraktninger legges til grunn i saklighetsvurderingen av oppsigelser på grunn av brudd på adferdskoder, hvor adferdskodene ikke faller bort på grunn av ugyldighet.

Forutsatt at urimelige adferdskoder likevel skulle bli brukt som grunnlag for oppsigelse og avskjed, kan arbeidstaker antakelig kreve erstatning etter reglene i aml. §§ 62 2. ledd og 66 nr. 5.

### 3.3 Innholdet må være innenfor arbeidsgivers styringsrett

#### 3.3.1 Innledning

Forutsatt at arbeidsgiver og arbeidstakerne ikke avtaler at arbeidsgiver kan gå utenfor grensene av sin styringsrett, kan arbeidsgiver ikke fastsette bestemmelser i adferdskoder som ligger utenfor styringsrettens grenser.

Det vil i dette punktet redegjøres for enkelte tema som går igjen i adferdskodene. Det vil her vurderes hvordan disse stiller seg i forhold til grensene for arbeidsgivers styringsrett. Det bemerkes at styringsretten er relativ, og at det derfor ikke kan fastsettes generelle grenser for når innholdet er innenfor eller utenfor arbeidsgivers styringsrett. Det må derfor foretas en konkret vurdering av den aktuelle adferdskoden i den aktuelle situasjonen.

#### 3.3.2 Særlig om reguleringer av romantiske forhold mellom ansatte

I adferdskoden til firma A står det at ”[e]t romantisk eller annet personlig forhold kan skape interessekonflikt med den ansattes ansvarsområder i firma A”. Bestemmelsen innebærer i utgangspunktet at en ansatt kan bli oppsagt eller avskjediget på grunn av et romantisk forhold med en medansatt.

Det kan stilles spørsmål ved om en slik bestemmelse strider mot arbeidsgivers styringsrett, og begrensningene som følger av det alminnelige saklighetskravet

Inngrep fra arbeidsgiver overfor romantiske forhold vil være svært inngripende for den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver kan dermed ikke på generell basis nekte arbeidstakerne å innlede et romantisk eller annet personlig forhold til sine medansatte.

Det er imidlertid antatt i litteraturen<sup>30</sup> at særlige omstendigheter kan medføre at det kan foreligge saklig grunn til å endre arbeidsforholdet i større eller mindre grad. For eksempel kan det være tilfellet hvor det er et romantisk forhold mellom to, der den ene er i kontrollerende stilling overfor den annen. Det kan også tenkes at det foreligger saklig grunn til å endre de aktuelle arbeidsforholdene, hvor de som har et romantisk forhold forstyrrer arbeidets gang i vesentlig grad.

### 3.3.3 Særlig om hvorvidt arbeidsgiver kan regulere arbeidstakers fritid i adferdskoder

#### 3.3.3.1 Innledning

Enkelte av adferdskodene inneholder bestemmelser som forsøker å regulere arbeidstakernes fritid. Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt arbeidsgiver kan regulere arbeidstakers fritid i adferdskoder.

I adferdskoden til firma A står det at ”dersom selskapet finner at din adferd på eller utenfor arbeid har negativ virkning på din ytelse, andre ansattes ytelser eller selskapets interesser, kan din adferd angå [firma A]”.

I adferdskoden står det videre at de ansatte må unngå situasjoner som kan medføre konflikt mellom firmaets interesser, og de ansattes personlige interesser. Punktet etterfølges av en liste med en rekke eksempler på interessekonflikter. Det ene eksemplet på mulig

---

<sup>30</sup> Jakhelln 2004 s. 575.



interessekonflikt er ”engasjement i interesseorganisasjoner, styret i sameier og politisk engasjement som berører forhold du arbeider med i firma A”.

### 3.3.3.2 Utgangspunkt: Skille mellom fritid og arbeidstid

Det klare utgangspunktet i arbeidsretten er at arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan bestemme hvordan arbeidstaker skal opptre i arbeidsforholdet. Det innebærer at arbeidsgiver vanligvis kun kan styre over arbeidstaker i arbeidstiden, og at en dermed må skille mellom fritid og arbeidstid.

Arbeidstid er definert i aml. § 46 nr. 1 annet ledd som ”den tid arbeidstakeren står til arbeidsgivers disposisjon”. Fritid defineres fritid i aml. § 46 nr. 1 tredje ledd som ”[d]en tid arbeidstakeren ikke står til disposisjon for arbeidsgivere”.

Høyesterett uttaler klart og tydelig i Rt. 1959 s. 900 på side 901 at ”den enkelte arbeidstaker i alminnelighet har full rådighet over sin fritid”. Høyesterett uttaler likevel på side 901 at begrensninger kan tenkes hvor det er særlig begrunnet.

### 3.3.3.3 Grenselandet mellom arbeidstid og fritid

Dom fra Agder lagmannsrett, LA-2004-8128, illustrerer at det ofte kan være problematisk å fastsette om en bestemmelse kun regulerer arbeidstid, eller om den regulerer fritid også. Dommen illustrerer også at det er uklart hvor grensen mellom arbeidstid og fritid.

Dommen dreier seg om en kvinne som ble avskjediget fra Gilde på grunn av trakassering av en medansatt på Gildes parkeringsplass. Det aktuelle arbeidsreglementet inneholdt en bestemmelse hvor det stod i § 10 at de ansatte skulle opptre høflig og korrekt overfor andre arbeidstakere. Kvinnen anførte at den aktuelle bestemmelsen ikke kunne gjelde på parkeringsplassen. Gilde anførte at parkeringsplassen var Gildes område, og at arbeidstakerne også pliktet å følge aksepterte adferdsnormer også utenfor bedriftens fire vegger.

Lagmannsretten viste til arbeidsreglementets bestemmelse, og uttaler at "[s]elv om den trakassering som skjedde her, ikke foregikk i selve arbeidstiden, skjedde det åpenbart i nær tilknytning til arbeidet" Lagmannsretten uttaler videre at ettersom de ansatte er avhengige av å bruke parkeringsplassen for å komme til og fra sitt arbeid, må arbeidstakerne "kunne forvente at arbeidsgiveren sørger for at de der ikke blir utsatt for trakassering fra medansatte".

#### 3.3.3.4 Unntak: Styringsrett også over arbeidstakers fritid

Det kan stilles visse unntak fra utgangspunktet om at arbeidsgiver kun kan styre over arbeidstakers arbeidstid.

Det følger av arbeidstakers lojalitetsplikt at arbeidstaker ikke kan utøve noen aktivitet i strid med arbeidsgivers interesser. Dette prinsippet gjelder også utenfor arbeidstiden.<sup>31</sup>

I det følgende vil det skilles mellom tilfeller hvor det er behov for særlig tillit på grunn av virksomhetens karakter, og tilfeller hvor det er behov for særlig tillit på grunn av stillingens karakter. Det vil ofte være en nær sammenheng mellom disse to ulike kategoriene. I de tilfeller det er behov for særlig tillit på grunn av virksomhetens karakter, vil det for eksempel også kunne være behov for særlig tillit hos ansatte i ledende stillinger.

##### 3.3.3.4.1 Behov for særlig tillit på grunn av virksomhetens karakter

Alle virksomheter er i større eller mindre grad avhengig av tillit fra omverdenen. Behovet for tillit varierer ut fra virksomhetens karakter.

RG 1997 s. 269 dreier seg om oppsigelse av heleridømt brannmann. Her uttaler lagmannsretten at det må stilles store krav til hederlighet til brannmenn. Lagmannsretten uttaler videre at "[h]va angår hederlighet går det intet naturlig skille mellom fritid og arbeidstid".

---

<sup>31</sup> Se Dege 2003 s. 272.

I RG 1996 s. 54 fant Brønnøy herredsrett oppsigelse av en adjunkt gyldig på grunn av at han hadde solgt hetvin til unge jenter helt ned i 14-årsalderen. Til tross for at salget skjedde på fritiden, og ikke bare til egne elever, uttaler retten at oppsigelsen var gyldig. Retten uttaler at på grunn av økende alkohol- og annen rusmisbruk ”er det for skolen som institusjon og den enkelte lærer som individ blitt en klar plikt både i ord og handling å ta avstand fra enhver ulovlig eller uetisk praksis på området”.

Dommene taler for at arbeidsgiver kan regulere arbeidstakers fritid i adferdskoder så vidt dette begrunnes i behov for særlig tillit på grunn av virksomhetens karakter.

#### 3.3.3.4.2 Behov for særlig tillit på grunn av stillingens karakter

Det følger av rettspraksis, og konkretiseringer i litteraturen<sup>32</sup> at lojalitetsplikten er relativ. Lojalitetsplikten varierer med stillingens karakter. Det betyr at det kan stilles strengere krav til lojalitet for ansatte i ledende stillinger, og stillinger hvor det er særlig viktig med tillit. I litteraturen<sup>33</sup> er det særlig lagt vekt på om fritidsaktiviteten som reguleres er av en slik art at det vil ha betydning for den ansattes egnethet til stillingen.

Rt. 1961 s. 1012 dreier seg om noen ligningsfullmektiger som saksøkte kommunen for å få fastslått at de hadde rett til å påta seg regnskapsoppdrag for skattytere i kommunen på fritiden. Til tross for at de skulle underrette ligningssjefen om oppdragene, fikk ligningsfullmektigene ikke medhold fra Høyesterett. Retten uttaler på side 1015 at ”ordningen var uheldig for så vidt som ligningsfullmektigene måtte kontrollere selvangivelser som var bygget på regnskaper som var ført av deres kolleger på ligningskontoret”. På bakgrunn av dette fastslo Høyesterett at det dreide seg om fritidsarbeid som vanskelig lot seg forene med arbeidet som ligningsfullmektig.

Videre kan det også for illustrasjonens skyld vises til en dom fra Kristiansand byrett, publisert i NAD 1987 s.210. Dommen dreier seg om en distriktstannlege kunne få drive

---

<sup>32</sup> Se Dege 2003, s. 230.

<sup>33</sup> Se Dege 2003, s. 273.

privat praksis 10 timer per uke ved siden av sin offentlige stilling. Her uttaler byretten at arbeidsgiver kan nekte samtykke til annen virksomhet hvis det ”medfører ulempe og/eller skade av et visst omfang for hovedarbeidsgiver”. Byretten viser til at det må foretas en helhetsvurdering av hvordan privatpraksisen påvirker den offentlige praksisen.

Byretten fant at det var saklig å legge vekt på at privatpraksis blant de offentlig ansatte tannleger kunne svekke det offentlige tannhelsetilbudet. Byretten fant imidlertid at hensynet ikke var tilstrekkelig til å begrunne avslag.

Dommene taler for at arbeidsgiver kan regulere arbeidstakers fritid i adferdskoder såfremt dette begrunnes i behov for særlig tillit på grunn av stillingens karakter.

#### 3.3.4 Virkninger av at innholdet ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett

Dersom innholdet i en adferdskode ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett i en aktuell situasjonen, vil brudd på adferdskoden ikke kunne brukes som grunnlag for sanksjoner.

Forutsatt at adferdskoder som går utenfor arbeidsgivers styringsrett likevel skulle bli brukt som grunnlag for oppsigelse og avskjed, kan arbeidstaker antakelig kreve erstatning etter reglene i aml. §§ 62 2. ledd og 66 nr. 5.

#### 3.4 Kort om at innholdet ikke kan stride mot tariffavtaler

Det følger av forarbeidene<sup>34</sup> til aml. at regler i arbeidsreglement må vike for ”tariffavtaler og andre avtaler som partene er bundet av”. Foreligger det arbeidsreglement som ikke er i overensstemmelse med gjeldende tariffavtaler, vil det således foreligge et avtalebrudd. En må i hvert enkelt tilfelle foreta en konkret vurdering av hva et avtalebrudd vil føre til.

Lignende betraktninger må kunne legges til grunn også for adferdskoder som ikke omfattes av begrepet ”arbeidsreglement” i aml. § 69. Dermed vil adferdskoder måtte vike hvis de strider mot tariffavtaler partene er bundet av.

---

<sup>34</sup> Se Ot.prp. nr. 41 (1975-76) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidsmiljø s. 80.

### 3.5 Kort om forholdet mellom de ulike kravene til innholdet

Fremstillingen i dette kapittelet viser at de ulike kravene til innholdet til dels er overlappende i forhold til hverandre.

For eksempel kan det vises til den ovenstående redegjørelsen av hvor langt arbeidsgiver kan regulere de ansattes romantiske forhold på arbeidsplassen i adferdskoder. En slik bestemmelse vil vanligvis gå utenfor arbeidsgivers styringsrett. En slik bestemmelse vil ofte også være urimelig ettersom den regulerer ”grunnleggende adferd etter den menneskelige natur”<sup>35</sup>. En slik bestemmelse kan også tenkes å være i strid med Den europeiske menneskerettighetskonvensjon<sup>36</sup> (heretter kalt EMK) art. 8 om retten til respekt for privatliv<sup>37</sup>.

Avgjørelsen om innholdet av adferdskoder er innenfor arbeidsgivers styringsrett og avgjørelsen av om innholdet i adferdskoder er urimelig vil være svært konkrete, og dermed kan de ulike skrankene variere fra situasjon til situasjon. Det må derfor foretas en konkret vurdering av den enkelte bestemmelse i den aktuelle situasjon.

---

<sup>35</sup> Se Jakhelln 2004, s.574.

<sup>36</sup> Bestemmelsen er blitt til norsk lov gjennom menneskerettighetsloven (mrl.), og har trinnhøyde foran norsk lov ved motstrid jf. mrl. § 2.

<sup>37</sup> Det er antatt at bestemmelsen kan innebære en plikt for statene til å treffe positive tiltak for å sikre rettighetene. For mer om dette se Møse 2002, s. 400 flg.

## **4 Krav til utformingen av adferdskoder**

### **4.1 Innledning**

I dette kapittelet skal det redegjøres for hvilke krav som kan stilles til utformingen av adferdskoder for at de skal kunne være grunnlag for sanksjoner.

Arbeidstakeren må ha en klar og tydelig bestemmelse å forholde seg til hvis arbeidsgiver skal kunne kreve at arbeidstaker innretter seg etter denne. Disse kravene kan begrunnes i arbeidstakers behov for innrettelse og forutberegnlighet.

Arbeidsgiver ønsker ofte å regulere forhold av prinsipiell karakter i adferdskoder. Fra arbeidsgivers side vil det alltid måtte foretas en avveining av i hvilken grad det er hensiktsmessig å fastsette detaljregler i adferdskoder, i motsetning til å fastsette prinsippregler i adferdskoder.

Det forutsettes i det følgende at adferdskodene er skriftlige. Det bemerkes at det også vil bli gjennomgått rettspraksis i forhold til muntlige instruksjoner, arbeidsavtaler og retningslinjer for å belyse kravene til utforming bedre.

Ettersom det ikke foreligger noen klar lovregulering av adferdskoder, og heller ikke klar rettspraksis om adferdskoder, kan det ikke oppstilles klare og absolutte krav. Imidlertid må en i hvert enkelt tilfelle foreta en konkret helhetsvurdering hvor de følgende utgangspunkter og momenter kan inngå i vurderingen.

### **4.2 Ansvar for utformingen av adferdskoder**

#### **4.2.1 Alminnelige avtalerettslige utgangspunkt**

For å belyse hvem som har ansvaret for adferdskoders utforming, vil det først vises til noen grunnleggende utgangspunkt i den alminnelige avtalerett.

Adferdskoder kan noen ganger være en del av arbeidsavtalen. Imidlertid kan det på grunn av likhetshensyn trekkes analogier fra tolkningen av alminnelige avtaler og arbeidsavtaler, også når adferdskoder ikke er en del av arbeidsavtalen.

Som redegjort for i punkt 3.2.4.1 faller adferdskoder inn under definisjonen av påbud ettersom adferdskoder pålegger arbeidstaker en plikt og skaper en tilsvarende rett for arbeidsgiver.

I juridisk litteratur<sup>38</sup> er det anført at de alminnelige avtalerettslige prinsipper også vil gjelde for påbud, til tross for at disse prinsippene tradisjonelt sett har vært viet størst oppmerksomhet i forhold til løfter. Det følger av alminnelige avtalerettslige prinsipper at det avgjørende i vurderingen av om det foreligger et bindende partsutsagn er hvordan partsutsagnet objektivt sett fremstår.<sup>39</sup>

I forhold til adferdskoder vil dermed det avgjørende være hva arbeidstakeren med rimelighet kan legge i adferdskoder som er pålagt av arbeidsgiver.

Det følger videre av den alminnelige avtalerett at partsutsagn kun får rettslig betydning hvis det er av en slik art at det kan stifte rett og plikt.<sup>40</sup>

Flere av bestemmelsene i adferdskodene som er gjennomgått inneholder bestemmelser som ikke er av en slik art at de kan stifte rett og plikt. For illustrasjonens skyld kan det for eksempel vises til adferdskoden til firma B, hvor det står at "[v]i har driv, entusiasme og mot til å gå foran".

Det er videre antatt i den alminnelige avtalerett at det må trekkes en grense mellom rent fortellende utsagn og de bindende utsagn.<sup>41</sup>

---

<sup>38</sup> Se Mo i LOR-1999-131, s.137.

<sup>39</sup> Se Woxholt 2001 s. 65.

<sup>40</sup> Se Woxholt 2001, s. 65.

Det kan for eksempel vises til adferdskoden til firma A hvor det står at de ansatte ”representerer selskapets moral og samvittighet”. Det følger av samme punkt at ”[m]oral og samvittighet er også en følge av den modning som skjer gjennom kollektive prosesser.” Denne bestemmelsen må anses å være mer av fortellende, enn av forpliktende karakter.

Det er dessuten antatt i den alminnelige avtalerett at partsutsagn kun kan tillegges juridisk betydning hvis det kan anses å være klart, bestemt og entydig.<sup>42</sup> Enkelte ord og vendinger i de ulike adferdskodene kan være så uklare at de trolig ikke kan tillegges juridisk betydning. En nærmere redegjørelse av når bestemmelser i adferdskoder er tilstrekkelig klare, bestemte og entydige følger i punkt 4.3.

#### 4.2.2 Uklarhetsregelen

I den alminnelige avtalerett finnes det ulike tolkningsregler, som veileder hvilke valg som skal tas når det er uenighet om forståelsen av innholdet i en avtale.

Det er et alminnelig prinsipp i norsk avtalerett at ved uenighet om forståelsen av en kontrakt, skal den tolkes mot den som etter forholdene burde ha uttrykt seg tydeligere. Denne regelen blir kalt uklarhetsregelen, og har vært særskilt benyttet ved standardvilkår. Begrunnelsen for at uklarhetsregelen særlig har blitt benyttet ved standardvilkår, er at de ofte er ensidig utformet av den sterke parten som burde ha uttrykt seg klarere.

Uklarhetsregelen gjelder trolig også ved tolkningen av arbeidsavtaler<sup>43</sup> og adferdskoder. Adferdskoder er i mange tilfeller ensidig utformet av arbeidsgiveren. Arbeidstakeren er i et underordningsforhold til arbeidsgiveren, og er dermed den svakere part i avtaleforholdet.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Se Woxholt 2001, s. 65.

<sup>42</sup> Se Woxholt 2001, s. 65.

<sup>43</sup> Imidlertid må en i forhold til arbeidsavtaler trolig skille mellom individuelt forhandlede arbeidsavtaler, og tariffavtaler. I individuelt forhandlede arbeidsavtaler vil arbeidstakeren vanligvis være den svakere parten. Tariffavtaler vil normalt sett være fremforhandlet med lik tyngde for begge parter.

<sup>44</sup> Slik også i Mo i LOR-1999-131, s.144.



Forutsatt at man overfører uklarhetsregelen til tolkning av adferdskoder må arbeidsgiveren bære konsekvensen av uklare adferdskoder, og arbeidsgiveren kan dermed ikke sanksjonere mot brudd på disse.

For eksempel kan det vises til to ulike måter en arbeidsgiver kan formulere seg på om det forhold at misbruk av arbeidsgivers eiendeler skal føre til oppsigelse. For eksempel kan arbeidsgiver si at arbeidstakeren plikter å utnytte arbeidsgivers eiendeler på en rasjonell måte. Et annet eksempel er at arbeidsgiveren kan si at all privat bruk av telefon og internett medfører sanksjoner.

For det første vil det være enklere å håndheve og kontrollere den tydeligste regelen. For det annet vil arbeidsgiver lettere kunne gi arbeidstaker sanksjoner i kraft av den tydeligste regelen. Den tydeligste regelen gir klart uttrykk for hva som er korrekt oppfyllelse av arbeidsplikten, og det vil være enkelt å når det foreligger et pliktbrudd. For den mindre tydelige regelen er det vanskelig å fastsette hva som er korrekt oppfyllelse av arbeidsplikten. Uklarheten vil igjen medføre at det er vanskelig å vite når det foreligger et pliktbrudd.

#### 4.2.3 Arbeidsgivers fortolkningsfortrinn

Det er flere særegne trekk i avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og en kan derfor trolig ikke anvende uklarhetsregelen på adferdskoder uten visse forbehold.

For det første dreier det seg om parter som allerede står i et avtaleforhold til hverandre, hvor arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til arbeidsgivers disposisjon. For det annet er arbeidsgiveren allerede underlagt ulike begrensninger, som beskytter den svake part, i utøvelsen av sin styringsrett.

Det er i litteraturen<sup>45</sup> antatt at arbeidsgiver har et fortolkningsfortrinn ved tolkningen av arbeidsavtaler. Med fortolkningsfortrinn menes at hvis arbeidstaker er i tvil om

---

<sup>45</sup> Se Dege 2003, s. 512.

rettmessigheten av en ordre, skal arbeidsgivers tolkning om rettmessigheten legges til grunn.

For eksempel kan det vises til dom fra Bergen byrett publisert i RG 1961 s.348.<sup>46</sup> Dommen gjaldt oppsigelse av en kontordame på grunn av at hun nektet å etterkomme pålegg om nytt arbeidsområde i tillegg til det hun hadde. Her uttaler byretten at hvis kontordamen ikke maktet det nye arbeidsområdet ved siden av det øvrige, måtte det være opp til arbeidsgiveren å overprøve dette, og bestemme hvilket arbeid som skulle prioriteres. På bakgrunn av dette fant byretten at oppsigelsen var gyldig.

Ettersom det ikke foreligger klar Høyesterettspraksis om arbeidsgivers fortolkningsfortrinn, og uklarhetsregelen tradisjonelt har stått sterkt i alminnelig avtalerett, må læren om arbeidsgivers fortolkningsfortrinn anses tvilsom.

#### 4.2.4 Sammenfatning

Forutsatt at man har forbeholdene i 4.2.3 med når man benytter uklarhetsregelen ved tolkningen av adferdskoder, kan uklarhetsregelen anvendes.

### 4.3 Hovedregel: Krav til adferdskoders klarhet

#### 4.3.1 Generelt om kravet til klarhet

Kravet til klarhet kommenteres i den ovenfor nevnte dom i Rt. 2005 s. 518. Dommen omhandler gyldigheten av avskjed begrunnet i arbeidstakers urettmessige bruk av arbeidsgivers dataanlegg til nedlastning av pornografisk materiale. Høyesterett slutter seg til lagmannsrettens gjennomgang av kravene som stilles til det interne regelverk for at brudd på de interne regler skal kunne tas i betraktning. Det følger i avsnitt 43 at et av kravene til de interne regler er at ”selskapets interne regelverk[...] klart og utvetydig[...] forbyr å laste ned pornografisk materiale”. Høyesterett kom likevel etter en

---

<sup>46</sup> Dommen gjelder riktignok oppsigelse etter den opphevede arbeidervernloven § 43, men ettersom vurderingstemaet etter arbeidervernloven § 43 også var om en oppsigelse hadde saklig grunn, kan praksis om bestemmelsen ha betydning i forhold til gjeldende aml. § 60 nr.1.

helhetsvurdering til at avskjedigelsen var ugyldig fordi det interne regelverk ikke var tilstrekkelig håndhevet.

Kravet til at en instruks må være klar for å kunne sanksjonere mot brudd på den, kommenteres i LF-1998-684, som gjaldt oppsigelse av en drosjesjåfør på grunn av drosjesjåførens håndtering av erstatningskrav overfor en passasjer. Lagmannsretten uttaler at "[s]om arbeidsgiver har han styringsrett i forhold til sine ansatte, men ved utøvelsen av styringsretten plikter han å gi klare instruks[...]" . Drosjeeieren hevdet at drosjesjåføren hadde handlet i strid med den muntlige instruks, som inneholdt påbud om at drosjesjåføren skulle varsle drosjeeieren "dersom det skjedde noe med bilen". Lagmannsretten uttaler at "instruks [er] uklar med hensyn til hvilke forhold [drosjeeieren][...] skulle ha underretning om". Videre uttales at "[u]klarheten med hensyn til innholdet i instruks må gå ut over [drosjeeieren]". Konklusjonen var at oppsigelsen av drosjesjåføren ble kjent ugyldig.

De ovenstående dommene taler for at det kun kan sanksjoneres mot brudd på bestemmelser i adferdskoder hvis bestemmelsene er klare og utvetydige, og at en eventuell uklarhet skal gå utover den som har utformet adferdskoden.

I Rt. 2003 s. 1071 begrunnet arbeidsgiver oppsigelsen med at arbeidstaker hadde handlet i strid med instruks. Det var her tvist mellom partene om hvorvidt en instruks var gitt. Arbeidsgiver anførte at det var gitt instruks om at salg av leasingbil til næringsdrivende skulle foregå til markedspris. Arbeidstakeren på den annen side hevdet at det ikke var gitt noen slik instruks, men at han imidlertid hadde fått beskjed om at det ikke skulle praktiseres noen "snillisme". Førstvoterende uttaler i avsnitt 43 at det er "vanskelig [å] se at det er godtgjort at det er gitt en instruks av en slik absolutt karakter at instruksbrudd kan anses bevist". Høyesterett kom til, blant annet på grunnlag av uklar instruks, at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet.

Dommen taler for at brudd på bestemmelser i adferdskoder kun kan medføre sanksjoner hvis bestemmelsene i adferdskodene er av ”absolutt karakter”.

I den tidligere nevnte dom fra Hålogaland lagmannsrett, LH-2000-548, er det flere uttalelser om kravet til klarhet. Dommen dreier seg om oppsigelse av markedssjef i et forsikringsselskap på grunn av brudd på etiske regler i forbindelse med skade på markedssjefenes egen snøscooter.

De etiske retningslinjene var klare og tydelige. Forsikringsselskapet viste til konkrete bestemmelser i de etiske retningslinjer hvor det stod at ”hvis den ansatte skal behandle sin egen sak, skal den ansatte forelegge saken for sin nærmeste foresatte for vurdering”. Det konkluderes med at ettersom markedssjefen ”ikke forela saken for sin overordnede, men iverksatte flere tiltak på egen hånd”, var oppsigelsen gyldig.

Dommen taler for at hvor det foreligger adferdskoder som inneholder pålegg om konkrete handlinger, vil brudd på disse adferdskodene få betydning som oppsigelsesgrunnlag.

#### 4.3.2 Vurdering av eksempler fra adferdskodene

Adferdskoden til firma A har et punkt hvor det står at ”[a]nsatte, som har styreverv eller liknende tillitsverv eller vurderer å gå inn i slike verv i andre selskaper, plikter i slike tilfeller å informere selskapet om dette, slik at eventuelle problemstillinger knyttet til lojalitet og integritet blir ivaretatt og klarert”. Punktet er klart i forhold til hva det skal sies fra om, og må anses tilstrekkelig klart til at brudd på dette punktet kan medføre sanksjoner.

Et annet punkt i adferdskoden til firma A er at ”ingen skal møte på arbeid påvirket av alkohol”. Punktet er en klar og tydelig ordensregel. Brudd på dette punktet vil antakelig kunne medføre sanksjoner.

Adferdskoden til firma A inneholder et punkt som dreier seg om det at de ansatte ikke kan ”motta eller kjøpe naturalia” fra selskapet. Videre står det en rekke konkrete unntak fra

dette, som for eksempel kjøp av kondemnerte varer. Både utgangspunktet og unntakene er her så konkrete og klare, at det må kunne sanksjoneres mot brudd på disse.

Et annet punkt påbyr de ansatte å kle seg slik at de ”tar vare på seg selv og med respekt for kunder, leverandører og kolleger”. Punktet er uklart utformet, og det er svært skjønnsmessig hva som er bekledning ”med respekt”. Brudd på dette punktet kan neppe medføre sanksjoner.

Punktet fortsetter imidlertid med en klargjøring for enkelte av de ansatte. Der står det at de ansatte ”alltid skal ha på seg minimum T-skjorte og lang bukse”. Denne bestemmelsen er typisk ordensregel, den er tydelig utformet, og brudd på denne kan dermed medføre sanksjoner.

Et annet eksempel fra adferdskoden til firma B er ”vi er opptatt av et sunt næringsliv”. Trolig kan ikke brudd på denne bestemmelsen medføre sanksjoner. I tilfelle må det defineres nærmere hva som kreves for at en ”har et sunt næringsliv”.

En annen bestemmelse i adferdskoden til firma B er ”vi unngår å samarbeide med kunder og andre som har standarder som er uforenlige med vår adferdskode”. Denne er klar i forhold til hvordan de ansatte skal reagere om de samarbeider med kunder og andre som har standarder som er uforenlige. Imidlertid er den uklar i forhold til når andres standarder er uforenlig med firmaets adferdskode. Det kan stilles spørsmål ved om det kreves kun en viss grad av uforenlighet, eller om det er en større grad av uforenlighet som må til. Dersom kundene har en tilsvarende vag adferdskode, vil det være vanskelig for en ansatt å vite når de to adferdskodene er uforenlige. Trolig kan ikke brudd på en så uklar bestemmelse føre til sanksjoner for de ansatte.

I de etiske retningslinjer for statsansatte i punkt 1.2 står det at ”den enkelte ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at det ikke skader

statens omdømme.” Ettersom punktet ikke er utdypet ytterligere, kan brudd på punktet antakelig ikke medføre sanksjoner overfor de ansatte.

Videre kan det vises til punkt 3.4 i de etiske retningslinjer for statstjenesten som har overskriften ”Varsling om kritikkverdige forhold (whistleblowing)”. I denne bestemmelsen står det at ”[s]tatsansatte må kunne varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. Før varsling skjer, bør forholdet være forsøkt tatt opp internt”. Det kan stilles spørsmål ved om de ansatte kan ilegges sanksjoner ved at de ikke har forsøkt å ta opp de kritikkverdige forholdene internt. Bestemmelsen er forholdsvis klart utformet. Det kan likevel stilles spørsmål ved om bruken av ordet ”bør” medfører en uklarhet som arbeidsgiver må bære risikoen for. Ettersom en arbeidsgiver i størst mulig grad vil hindre at kritikkverdige forhold kommer utenfor virksomheten, må en anta at regelen i realiteten gir uttrykk for ”skal” og ikke ”bør”. Forutsatt at arbeidsgiver vil sanksjonere mot brudd på punktet, og det oppstår tvil om forståelsen av punktet, må uklarheten gå utover arbeidsgiver som burde uttrykt seg klarere.<sup>47</sup>

#### 4.4 Unntak: ”Forhold der løsningen gir seg selv”

##### 4.4.1 Generelt om unntaket

Det vil i det følgende vises til flere dommer hvor det ikke finnes bestemmelser i arbeidsreglement, instruks, retningslinjer eller arbeidsavtaler om det forholdet det sanksjoneres mot. Dommene må også kunne tas til støtte for unntak fra klarhetskravet i de tilfeller hvor det foreligger bestemmelser som regulerer den aktuelle situasjonen, men hvor bestemmelsene ikke er tilstrekkelig klare.

Det uttales i den ovennevnte dommen, LF-1998-684, om ugyldig oppsigelse av drosjesjåfør at unntak fra klarhetskravet til en instruks kan tenkes hvor ”det er tale om forhold der løsningen gir seg selv”.

---

<sup>47</sup> Det kan imidlertid stilles spørsmål om arbeidstakers lojalitetsplikt uansett vil innebære en plikt til å ta opp forholdet internt først.

Det kan stilles spørsmål om når det er ”tale om forhold der løsningen gir seg selv”. Det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle, og antakelig vil det variere fra område til område.

Det kan også vises til den ovennevnte dom, Rt.1961 s.1012, om ligningsfullmektigene som ikke fikk påta seg regnskapsarbeid på fritiden. Høyesterett hevder på side 1014 at det ikke har noen betydning at ligningsvesenet ikke hadde satt klare betingelser om at ligningsfullmektigene ikke kunne ta regnskapsarbeid på fritiden for skatteyttere i kommunen. Høyesterett begrunner dette med at det dreide seg her om fritidsarbeid som vanskelig lar seg forene med selve arbeidet som ligningsfullmektig, og at ligningsfullmektigene dermed måtte skjønne denne begrensningen selv.

Videre kan det vises til Gulating lagmannsrett, LG-2002-719, som dreier seg om rettmessigheten av avskjed av en stråleterapeut, på grunn av at terapeuten hadde innledet et forhold til en av sine pasienter. Lagmannsretten uttaler at den er uenig i byrettens vektlegging av ”at det fra sykehusets side ikke synes å være en egen standard i forhold til etiske retningslinjer”. Lagmannsretten begrunner dette med at ”[d]et ligger grunnfestet i behandlerrollens karakter at behandleren ikke skal innlede intime forhold med sin pasient, og må gjelde som et grunnleggende etisk prinsipp for helsepersonell, uavhengig av om dette er nedfelt skriftlig eller ikke”.

Det kan også vises til den ovenfor nevnte dom, RG 1997 s. 269, om oppsigelse av heleridømt brannmann. Her uttales det at dersom brannmannen ”ikke har forstått omtrent hvor grensen går, må han selv bære risikoen for dette”. Lagmannsretten uttaler videre at ”[s]elv uten indikasjoner i reglement, bør det være åpenbart at en brannmann, som i sin stilling får adgang til og har til oppgave å verne om offentlig og privat eiendom, ikke kan utføre slik tjeneste dersom det viser seg at hans hederlighet kan trekkes i tvil”.

Dommene taler for at en kan lempe på kravene til adferdskoders klarhet hvor adferdskodene regulerer forhold der løsningen følger av alminnelige fornuftsbetraktninger.

#### 4.4.2 Vurdering av eksempler fra adferdskodene

Et eksempel fra adferdskoden til firma B er ”vi er opptatt av bekjempelse av økonomisk kriminalitet”. Bestemmelsen er uklar, men det kan imidlertid sies at bestemmelsen dreier seg om ”forhold der løsningen gir seg selv”. I forhold til økonomisk kriminalitet vil det allerede fremgå av hvitvaskingsloven § 7 at enkelte selskap og institusjoner har en undersøkelses- og rapporteringsplikt. Det følger av hvitvaskingsloven § 7 at denne plikten også gjelder for de rapporteringspliktiges ansatte. Brudd på bestemmelsen kan dermed implisitt medføre sanksjoner.

En annen bestemmelse er utformet som at ”vi etterlever profesjonens regler og standarder”. Bestemmelsen er en bevisstgjøring av allerede eksisterende regler, og i seg selv er retningslinjen ikke tilstrekkelig klar til at brudd kan sanksjoneres. En kan imidlertid si at det dreier seg om ”forhold der løsningen gir seg selv”, slik at brudd på det denne bestemmelsen regulerer, likevel kan medføre sanksjoner.



## **5 Krav til opprettelse, tilgjengelighet, likhet og håndhevelse av adferdskoder**

### **5.1 Innledning**

I dette kapittelet skal det redegjøres for hvilke krav som stilles til opprettelse, tilgjengelighet, likhet og håndhevelse av adferdskoder for at brudd på adferdskodene skal kunne medføre sanksjoner.

### **5.2 Krav til opprettelsen av adferdskoder**

#### **5.2.1 Generelt**

Spørsmålet i dette punktet er hvilke krav som stilles til opprettelse av adferdskoder for at de gyldig skal bli en del av arbeidsforholdet.

Det kan som nevnt diskuteres hvorvidt det har noen betydning hvilken juridisk kategori adferdskoder hører under. Ettersom de ulike kategoriene medfører ulike krav til opprettelsen, vil det i denne relasjonen ha betydning å undersøke hva de aktuelle adferdskoder i juridisk forstand. Det vil derfor foretas en gjennomgang av de ulike juridiske kategorier og hvilke krav som stilles til opprettelsen av de ulike kategoriene.

Videre vil det også redegjøres for hvilke krav som stilles i Hovedavtalen for opprettelse av adferdskoder uavhengig av hva adferdskodene er i juridisk forstand.

#### **5.2.2 Adferdskoder som "arbeidsreglement" etter aml. § 69**

##### **5.2.2.1 Kan en adferdskode være et "arbeidsreglement" etter aml. § 69?**

Det ligger i selve begrepet "arbeidsreglement" i aml. § 69 at det dreier seg om et sett med regler for arbeidstakerne. Det følger av aml. § 69 en rekke punkt hva som er pliktig innhold i et "arbeidsreglement". Blant annet skal et "arbeidsreglement" inneholde "de ordensregler som trenges, regler for arbeidsordningen, vilkår for tilsetting, oppsigelse og avskjed og bestemmelse om utbetaling av lønninger".

En naturlig språklig forståelse av ordet ”ordensregler” må eksempelvis kunne sies å være regler for renslighet, herunder bekledning, arbeidstid, fremmøtested, forbud mot bruk av rusmidler på arbeidsplassen, taushetsplikt, kontrollordninger med mer.

Enkelte adferdskoder inneholder ordensregler. For eksempel kan det vises til adferdskoden til firma A hvor det står at ”ingen skal møte på arbeid påvirket av alkohol”. Denne bestemmelsen må anses å være en ordensregel, som typisk kan falle inn under definisjonen ”arbeidsreglement”. Et annet eksempel i adferdskoden til firma A er en bestemmelse hvor det står at ”i produksjonen skal vi alltid ha påkrevd verneutstyr og minimum T-skjorte og lang bukse”. Denne bestemmelsen må også anses å falle direkte inn under begrepet ”arbeidsreglement” i aml. § 69.

Adferdskoder som inneholder mer enn ordensregler kan antakeligvis også være ”arbeidsreglement” etter aml. § 69. Begrunnelsen for dette er at kravene til pliktig innhold i aml. § 69 trolig gir uttrykk for et minstekrav.

En må foreta en konkret tolkning av den aktuelle adferdskode, og dens bestemmelser, og se på bakgrunn av de ovenstående momenter om de kan falle under begrepet ”arbeidsreglement”.

#### 5.2.2.2 Krav til opprettelsen av et arbeidsreglement

Forutsatt at en adferdskode er et arbeidsreglement etter aml. § 69 må opprettelsen av den aktuelle adferdskoden følge kravene i aml. § 70. Reglene gjelder også for de som frivillig oppretter arbeidsreglement jf. aml. § 69 3. ledd.

Ifølge aml. § 70 nr. 1 kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale, selv forhandle frem arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Det følger av litteraturen<sup>48</sup> at det ”må forutsettes at selve arbeidsreglementets ordlyd er en del

---

<sup>48</sup> Se Larsen 2004, s. 542.

av avtalen”. Det forutsettes videre at arbeidsreglementet skal dateres og underskrives av partene.

I ikke-tariffbundet virksomhet, og i tariffbundet virksomhet hvor partene ikke kommer til enighet, må adferdskoder som faller inn under begrepet ”arbeidsreglement” bli godkjent av Arbeidstilsynet for å bli gyldig jf. aml. § 70 nr.2.

### 5.2.3 Adferdskoder som ”reglement” etter tjml.

#### 5.2.3.1 Kan en adferdskode være et ”reglement” etter tjml.?

Ifølge tjml. § 1 gjelder loven for arbeidstakere ”tilsatt i statens tjeneste”. Spørsmålet om en adferdskode er et ”reglement” etter tjml., gjelder dermed kun i forhold til adferdskoder for arbeidstakere ”tilsatt i statens tjeneste”.

Spørsmålet om en adferdskode kan være et ”reglement” etter tjml. er en aktuell problemstilling, ettersom det høsten 2005 er utarbeidet en type adferdskode for de statsansatte, jf. de ovennevnte etiske retningslinjer for statstjenesten.

Det følger av en rekke bestemmelser i tjml. hva som kan reguleres i ”reglement”. Det følger for eksempel av tjml. § 9 at beregning av tjenestetid skal fastsettes i ”reglement”, og det følger av tjml. § 20 at forbud mot gaver i tjenesten skal fastsettes i ”reglement”.

Typisk vil ”reglement” etter tjml. omhandle regler som skal forhindre at statens tjenestemenn opptrer på en måte som er egnet til å svekke tilliten utad, herunder klassiske ordensregler.

Det kan stilles spørsmål ved om en adferdskode eller rene etiske retningslinjer kan sies å falle inn under begrepet ”reglement” i tjml. § 20. For eksempel kan det vises til punkt 4.5 i de etiske retningslinjene for statstjenesten. Punktet omhandler de ansattes mottak av gaver og andre fordeler. I punktet står det at de ”[s]tatsansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning,

rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger”. Det må antas at punkt 4.5.faller inn under de forhold som skal reguleres i ”reglement” etter tjml. § 20.

Som nevnt i punkt 4.3.2 inneholder de etiske retningslinjer for statstjenesten en bestemmelse om varsling av kritikkverdige forhold (whistleblowing). Det står i bestemmelsen at ”[s]tatsansatte må kunne varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. Før varsling skjer, bør forholdet være forsøkt tatt opp internt”. Denne bestemmelsen faller utenom det ”reglement” etter tjml. skal inneholde, og kan dermed ikke anses å være del av ”reglement” etter tjml.

#### 5.2.3.2 Krav til opprettelsen av et reglement etter tjml.

Forutsatt at en adferdskode er et ”reglement” etter tjml. må opprettelsen av den aktuelle adferdskoden følge kravene i tjml. § 23.

#### 5.2.4 Adferdskoder som instruks

##### 5.2.4.1 Kan en adferdskode være en instruks?

En instruks er en ensidig disposisjon fra arbeidsgivers side i kraft av styringsretten, og en instruks kan dermed gis innenfor styringsrettens rammer.

Adferdskoder kan, og er ofte, noe arbeidsgiver ensidig pålegger en arbeidstaker. Det materielle innholdet i en instruks kan omfatte et vidt spekter av områder. En kan dermed ikke fastsette om en adferdskode er en instruks utelukkende ut fra innholdet. Det må foretas en konkret vurdering av hvordan den aktuelle adferdskoden har blitt til, og det avgjørende er om adferdskoden er blitt ensidig opprettet fra arbeidsgivers side.

En aktuell problemstilling er om arbeidsgiver kan si at adferdskoder som reelt sett er et arbeidsreglement etter aml., istedenfor er en instruks, slik at arbeidsgiver unngår de krav som stilles i aml. til opprettelse av et arbeidsreglement. Det er et noe uklart spørsmål, og kan antakelig ikke besvares generelt. For eksempel kan ikke arbeidsgiver i en virksomhet

som er pliktig til å ha arbeidsreglement, og som ikke har annet arbeidsreglement, unngå å følge kravene i aml. ved opprettelsen. En må dermed foreta en konkret vurdering av den aktuelle situasjonen, og se hvilke forutsetninger og forhistorie den aktuelle adferdskoden har.

#### 5.2.4.2 Krav til opprettelsen av en instruks

Ettersom en instruks er en ensidig disposisjon fra arbeidsgivers side, skal arbeidstakerne ikke være med på opprettelsen av en instruks.

#### 5.2.5 Adferdskoder som del av arbeidsavtalen

##### 5.2.5.1 Kan en adferdskode være en del av arbeidsavtalen?

Det følger av aml. § 55 C hva som er pliktig innhold i en arbeidsavtale etter aml. § 55 B. Ifølge aml. § 55 C 1. ledd c) skal arbeidsavtalen blant annet inneholde ”en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori”.

Den vanligste måten adferdskoder blir en del av arbeidsavtalen på, er ved henvisning fra arbeidsavtalen til den aktuelle adferdskoden.

Kravene til hva arbeidsavtalen skal inneholde i aml. § 55 C, gir etter en naturlig språklig forståelse kun uttrykk for et minstekrav. Det er antatt i litteraturen<sup>49</sup> at hvis det avtales rettigheter og plikter som går ut over det som nevnes i aml. § 55 C, skal disse også tas med i arbeidsavtalen.

Adferdskoder er vanligvis en blanding av konkrete rettigheter og vage retningslinjer, og det taler for at adferdskoder kan være å anse som en del av arbeidsavtalen. Det kan for eksempel vises til adferdskoden til firma A hvor det står at ”[d]u skal gjøre deg kjent med, delta i prosesser omkring og konservere kjerneverdiene i bedriftskulturen.” Et annet

---

<sup>49</sup> Se Larsen 2004, s. 383.

eksempel fra adferdskoden til firma B er at de ”ansatte fakturerer utgifter i samsvar med de interne retningslinjer”.

Den ovenstående redegjørelsen viser at adferdskoder kan være en del av den individuelle arbeidsavtale etter aml. § 55 C. Imidlertid må det også her foretas en konkret vurderingen av den aktuelle adferdskode og omstendighetene rundt.

#### 5.2.5.2 Krav til opprettelsen av en arbeidsavtale

Kravene til opprettelse av en arbeidsavtale følger av aml. § 55 B.

Ifølge aml. § 55 B skal arbeidsavtalen inngås skriftlig. Skriftlighetskravet i aml. § 55 B innebærer etter alminnelige avtalerettslige betraktninger, at avtalen skal underskrives av begge avtalepartene.

Det følger av aml. § 55 B 1. ledd annet punktum at ”[a]rbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 55 C”. Bestemmelsen må tolkes med EF-direktivet om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet<sup>50</sup>, som tolkningsfaktor. Det er derfor nødvendig at arbeidsgiver informerer arbeidstakeren om den aktuelle adferdskodens innhold, og at den er en del av arbeidsavtalen.

En aktuell problemstilling er om det er tilstrekkelig for arbeidsgiveren å henvise fra arbeidsavtalen til den aktuelle adferdskode for at den skal bli en del av arbeidsavtalen.

I Rt. 1985 s. 78 drøftet Høyesterett om en henvisning i ansettelsesbrevet til ”de vanlige vilkår” som fulgte av tariffavtaler for lignende arbeidstakere, var tilstrekkelig til at ”de vanlige vilkår” var en del av ansettelsesbrevet. Høyesterett kom til at denne henvisningen var tilstrekkelig til at den var en del av ansettelsesbrevet.

---

<sup>50</sup> Se EF rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991.

Det følger imidlertid av dom fra Frostating lagmannsrett, RG 1989 s.787, at det stilles visse krav til konkretisering av henvisningen for at skriftlighetskravet i aml. § 55 B skal være oppfylt. Her var problemstillingen om det var avtalt prøvetid i det aktuelle arbeidsforholdet ved at det i tilsettingsbrevet var henvist til ”de vilkår som til enhver tid gjelder for X kommune”. Det var nedenfor underskriftene påført at personalreglementet for X kommune følger som vedlegg. I personalreglementet stod det at det generelt var prøvetid på 6 måneder. Flertallet i lagmannsretten kom til at henvisningen ikke tilfredstilte kravene i aml. til skriftlighet. Lagmannsretten begrunnelse var at det ikke stod noe konkret i tilsettingsbrevet om prøvetid, videre at henvisningen kun var generell, og at det dessuten ikke var noen konkret henvisning til personalreglementet.

Lignende betraktninger må også kunne legges til grunn for at henvisning fra arbeidsavtale til adferdskoder oppfyller skriftlighetskravet i aml. § 55 B. Det er hovedsakelig de samme hensyn som gjør seg gjeldende. Arbeidsgiver må som følge av sin informasjonsplikt forsikre seg om at arbeidstaker har forstått hva henvisningen til den aktuelle adferdskoden innebærer.

## 5.2.6 Adferdskoder som løse retningslinjer

### 5.2.6.1 Kan adferdskoder være løse retningslinjer?

Det ligger i selve begrepet løse retningslinjer at det trolig ikke dreier seg om innhold av særlig juridisk betydning. Det må imidlertid anses å være vage veiledninger for å illustrere hva som ønskes i visse situasjoner, og kan trolig kunne kalles ”hjelpenormer”<sup>51</sup>.

I de adferdskodene som er gjennomgått, foreligger det flere bestemmelser som kun må anses å være løse retningslinjer uten noe særlig juridisk innhold. For eksempel kan det vises til en bestemmelse i adferdskoden til firma A hvor det står at de ansatte ”skal ha en adferd som skaper tillit, og som er forenlig med adferdskoden og [firmaets] kjerneverdier”.

---

<sup>51</sup> Slik er begrepet retningslinje forsøkt definert i forhold til retningslinjer i forvaltningsretten, se Eckhoff, Forvaltningsrett, s.36.

Et annet eksempel, fra adferdskoden til firma B, er en bestemmelse hvor det står at "[v]i dyrker integritet, respekt og samhandling". Begge eksemplene må anses å være løse retningslinjer.

På bakgrunn av den ovennevnte redegjørelse må en anta at adferdskoder, eller deler av adferdskoder, kan være løse retningslinjer.

#### 5.2.6.2 Er retningslinjer regler?

I Rt. 1999 s.163 drøfter Høyesterett om "retningslinjer" var "regler" i forhold til hvilke krav arbeidstaker hadde i forhold til arbeidsgiver ved fremgangsmåten ved avskjedigelse. Her uttaler Høyesterett på side 169 at retningslinjer ikke er det samme som regler, og at arbeidsgiver dermed ikke trengte å følge retningslinjene.

Dommen må også kunne anvendes til støtte for det motsatte tilfellet hvor arbeidsgiver krever at arbeidstaker skal følge løse retningslinjer. Dommen taler dermed for at adferdskoder som er å anse som løse retningslinjer ikke medfører klare plikter for arbeidstaker i forhold til arbeidsgiver. Retningslinjer er i følge Høyesteretts uttalelse kun retningslinjer som arbeidstaker kan følge etter eget skjønn. Det bemerkes at synspunktet modifiseres noe ved at arbeidstaker som følge av den alminnelige lojalitetsplikten i større grad plikter å følge de retningslinjer som er fastsatt i arbeidsforholdet, enn motsatt.

#### 5.2.6.3 Krav til opprettelsen av løse retningslinjer

Forutsatt at adferdskoder er løse retningslinjer, ligger det i selve begrepet løse retningslinjer at det ikke skal skje noen formell opprettelse eller endring. Imidlertid kan det stilles spørsmål ved om en slike adferdskoder må opprettes etter kravene i Hovedavtalen i arbeidsforhold med tariffbundne parter.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Se punkt 5.2.8.



### 5.2.7 Adferdskoder som kombinasjon av de ulike typer juridiske kategorier

Den ovenstående redegjørelsen viser at adferdskoder kan falle inn under flere ulike juridiske kategorier ut fra innholdet og de øvrige omstendigheter.

Forutsatt at en aktuell adferdskode er en kombinasjon av ulike juridiske kategorier, kan det stilles spørsmål ved hvilke krav opprettelsen må følge for at adferdskoden skal være gyldig opprettet.

En mulighet kan være at man foretar en helhetsvurdering av hele adferdskoden, og at en fastsetter hvilken juridisk kategori adferdskoden faller inn under ut fra hva hvilken kategori som er den overveiende delen. Det vil imidlertid kunne medføre at adferdskoden blir ugyldig i forhold til lovbestemte fremgangsmåter. Forutsatt at den overveiende delen av adferdskoden for eksempel er en løs retningslinje, og den minste delen av adferdskoden er et arbeidsreglement, vil adferdskoden bli å anse som en løs retningslinje. Det vil medføre at man overser preseptoriske krav i aml. § 70 til fremgangsmåten, og brudd på aml. § 70 medfører ugyldighet. Imidlertid vil det motsatte tilfellet medføre at opprettelsen blir gyldig.

For å være sikker må en foreta en vurdering av de ulike deler av den aktuelle adferdskoden, og fastsette hvilke juridiske kategorier de ulike deler faller under. Deretter må de aktuelle fremgangsmåter for de ulike deler følges. Adferdskoder kan dermed måtte opprettes etter flere ulike regelsett.

### 5.2.8 Krav i Hovedavtalen til opprettelsen

#### 5.2.8.1 Innledning

Forutsatt at det dreier seg om adferdskoder i virksomheter som er bundet av Hovedavtalen, må kravene i Hovedavtalen følges ved opprettelsen av adferdskodene.

I forhold til reglene i Hovedavtalen vil det ikke ha noen betydning hva adferdskodene er i juridisk forstand, ettersom vurderingen av om Hovedavtalen kommer til anvendelse beror på en konkret vurdering av de ulike bestemmelser i Hovedavtalen kapittel IX.

Det bemerkes at kravene i Hovedavtalen kan være overlappende i forhold til de krav som følger for andre juridiske kategorier, for eksempel i forhold til reglene om opprettelse av arbeidsreglement i aml. § 70.

Innledningsvis bemerkes at tolkning av tariffavtaler følger alminnelig norsk avtalerettstolkning.<sup>53</sup> Det vil si at partenenes felles forståelse av avtalen vil være avgjørende. Forutsatt at det ikke foreligger en felles forståelse av tariffavtalen, skal den fortolkes etter ordlyden ut fra en objektiv språklig forståelse.<sup>54</sup> Det er Arbeidsretten som behandler tvister om tariffavtaler jf. arbeidstvistloven (heretter kalt arbtvl.) § 7. En vil dermed måtte se hen til praksis fra Arbeidsretten ved tvil om tolkningen av Hovedavtalen.

#### 5.2.8.2 Prinsippet om "reell innflytelse"

I Hovedavtalen § 9 nr. 1 tredje ledd er det tariffestet en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte å ta initiativ til og støtte opp om og medvirke til samarbeid. Det vises til Hovedavtalen § 9 nr. 1 tredje ledd hvor det står at "[f]orholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse...".

"Reell innflytelse" er språklig sett et skjønnsmessig uttrykk, og trolig kan bestemmelsen ikke være selvstendig hjemmel for rett til representasjon fra arbeidstakernes side. Bestemmelsen anses å gi uttrykk for partenenes målsetting. Det underbygges også av Hovedavtalen § 9 nr. 1 sjette ledd hvor bestemmelsen omtales som "målsetting".

Det er oppstilt enkelte retningslinjer i litteraturen<sup>55</sup> for hvordan "reell innflytelse" skal forstås i praksis. For det første må det trolig antas at arbeidstakerne må ha informasjonen i så god tid at de kan danne seg en oppfatning om problemstillingene før de eventuelt skal

---

<sup>53</sup> Kollektiv arbeidsrett 2004, s. 182.

<sup>54</sup> Se Rt. 2004 s. 297 avsnitt 49.

<sup>55</sup> Se Mork 2003, s.73.

bidra med sine synspunkter. For det annet må arbeidstakerne få anledning til å fremme sine synspunkter før beslutning tas. Videre må prinsippet om ”reell innflytelse” tolkes i takt med samfunnsutviklingen til enhver tid.

Det kan stilles spørsmål ved om en noe uformell kontakt mellom tillitsvalgte og bedriftsledelse om adferdskoder tilfredsstiller kravene i Hovedavtalen § 9-3 til ”reell innflytelse”. Forutsatt at en tillitsvalgt får et utkast til en adferdskode, med kort frist til å svare, og i realiteten uten mulighet for å medvirke, vil en slik uformell kontakt antakelig være i strid med prinsippet om ”reell innflytelse”.

#### 5.2.8.3 Drøftelsesplikt i § 9-3

Hovedavtalen § 9-3 omhandler drøftelser om bedriftens ordinære drift. Bedriftens ledelse pålegges en drøftelsesplikt ”så tidlig som mulig” om ”forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift[...]”.

I forhold til hva som kreves av en aktuell drøftelse i Hovedavtalen § 9-3, vises til 5.2.8.2 om ”reell innflytelse”.

##### 5.2.8.3.1 ”[U]middelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift”

Det er uklart hvilke forhold som er i ”umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift”, og det må foretas en konkret tolkning i hver enkelt situasjon.

Det må antas at adferdskoder som inneholder klare bestemmelser faller inn under begrepet. Om en adferdskode kun inneholder løse retningslinjer uten klar rettslig betydning, vil denne likevel kunne kreve drøfting etter Hovedavtalen ettersom den kan ha umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen”. Det kan begrunnes i at løse retningslinjer, som redegjort for i punkt 3.2.2, for eksempel kan få fremtidige negative virkninger på arbeidsmiljøet.

##### 5.2.8.3.2 ”Så tidlig som mulig”

En naturlig språklig forståelse innebærer at de ansatte selv, eller gjennom tillitsvalgte, skal få være med og drøfte nye tiltak så snart en av de nevnte tilfeller inntreffer. Imidlertid kan

det lett oppstå uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hva som ligger i ”så tidlig som mulig”.

Tolkningen av begrepet ”så tidlig som mulig” var drøftet i ARD 1996 s.130, også kalt ”Transocean-dommen”. Transocean Drilling AS ble invitert av Statoil til å gi tilbud på en kontrakt for boring på Gullfaksfeltet. Den ferdige kontrakten medførte visse bemanningsendringer, som krevde drøfting etter Hovedavtalen. Transocean hevdet at drøftelsesplikten ikke var brutt. Arbeidsretten var uenig i dette, og uttaler på side 134 at ”[ett] av hovedformålene med bestemmelsen er at de tillitsvalgte skal gis anledning til å kunne påvirke bedriftens beslutninger”. Arbeidsretten uttaler videre på side 135 at med så ”tidlig som mulig” menes i ”prinsippet så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene.”

I forhold til adferdskoder, må arbeidsgiver antakelig involvere arbeidstakerne når det er klart at det vil settes i gang utarbeiding av adferdskoder. Forutsatt at arbeidsgiver kommer med en ferdig utarbeidet adferdskode, og ber om kommentarer for eventuelle mulige endringer, vil det trolig ikke oppfylle kravet til ”så tidlig som mulig”. Det er imidlertid vanskelig å fastsette hva som kreves generelt, og det må foretas en konkret vurdering av om opprettelsen av den aktuelle adferdskode tilfredstiller kravene i Hovedavtalen § 9-3.

#### 5.2.8.4 Konsekvenser av brudd på Hovedavtalen

Hovedavtalen § 9-19 inneholder bestemmelser om brudd på reglene om informasjon og drøftelser.

Det følger av Hovedavtalen § 9-19 punkt 2. at ved ”grovt brudd” på § 9-3 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i § 9-19. En naturlig språklig forståelse av ”grovt brudd” innebærer at ikke ethvert brudd på bestemmelsene skal få konsekvenser. Det er vanskelig å si konkret hvor grensene går mellom vanlig brudd, og grovt brudd, og en må foreta en konkret helhetsvurdering i hver enkelt situasjon.

### 5.3 Betydningen av at arbeidstaker har skrevet under adferdskoden

De fleste selskapene stiller krav til sine ansatte om å underskrive adferdskodene til tross for at det ikke alltid er nødvendig for at adferdskoden skal bli en del av rammen for arbeidsforholdet.<sup>56</sup> Imidlertid er en del arbeidstakere skeptiske til å skrive under, ettersom de frykter at det vil medføre store endringer i arbeidsforholdet.

Det kan stilles spørsmål ved om arbeidsgivers materielle kompetanse utvides ved arbeidstakers underskrift. Det må sondres mellom ufravikelig og fravikelig lovgivning.

Forutsatt at arbeidstaker skriver under på en adferdskode som medfører at arbeidstakers grunnleggende rettigheter<sup>57</sup>, som følger av ufravikelig lovgivning innskrenkes, vil arbeidstakers underskrift ikke ha noen betydning.

For eksempel kan det vises til adferdskoden til firma A som inneholder en egenerklæring som de ansatte skal skrive under på. Der står det at "[d]ersom min overbevisning skulle endre seg slik at den kommer i konflikt med koden eller verdigrunnlaget, vil jeg ta konsekvensene av dette og slutte i selskapet."

Av hensyn til vern av den svakere part i avtaleforholdet følger det av aml. § 5 at aml. ikke kan fravikes uten at det er særskilt fastsatt. Alle arbeidstakere har samme oppsigelsesvern og avskjedsvern<sup>58</sup>, selv om de har skrevet under på denne egenerklæringen. Det samme vil også gjelde andre ufravikelige lovbestemmelser. Således vil ikke arbeidsgivers materielle kompetanse kunne utvides for de ufravikelige lovbestemmelser.

I forhold til fravikelig lovgivning kan antakelig arbeidstakers underskrift og godkjenning medføre at arbeidsgivers kompetanse utvides.

---

<sup>56</sup> Se punkt 5.2 om hvilke krav som stilles til opprettelsen for at adferdskoder gyldig blir en del av rammen for arbeidsforholdet.

<sup>57</sup> For eksempel arbeidstakers ytringsfrihet, og arbeidstakers organisasjonsrett.

<sup>58</sup> For mer om dette se kapittel 6.

#### 5.4 Adferdskoder må gjelde på like vilkår for alle ansatte

Et utslag av det alminnelige saklighetskravet i arbeidsretten, er likhetsprinsippet som innebærer at alle ansatte i samme virksomhet skal behandles likt.

Det kan blant annet vises til den ovennevnte dom, LH-2000-548, som dreier seg om oppsigelse av en markedssjef i et forsikringsselskap. Her uttaler lagmannsretten seg om likhetsprinsippet i forhold til etiske regler. Flertallet uttaler i saklighetsvurderingen av oppsigelsen at de ikke finner ”at de etiske regler i selskapet anvendes vilkårlig og at A er blitt behandlet strengere enn andre”. Flertallet i lagmannsretten kom etter en helhetsvurdering til at oppsigelsen var saklig.

Det er dessuten uttalt eksplisitt i juridisk teori<sup>59</sup> at ordensregler ”bør være generelle og ikke differensiere mellom ulike kategorier ansatte”.

En må anta at adferdskoder må gjelde på like vilkår for alle ansatte for at brudd på adferdskoder skal kunne medføre sanksjoner.

#### 5.5 Tilgjengelighet

Det kan vises til den ovenfor nevnte dom i Rt. 2005 s. 518, som omhandler avskjed på grunn av nedlastning av pornografisk materiale. Høyesterett slutter seg i avsnitt 43 til lagmannsrettens uttalelser om at de interne regler er ”formidlet på en adekvat og formålstjenlig måte overfor de ansatte”, og at brudd på de interne regler dermed kan medføre sanksjoner. Høyesterett kom likevel etter en helhetsvurdering til at avskjedigelsen var ugyldig på grunn av manglende innskjerping av de interne regler.

Dommen taler for at brudd på adferdskoder kun kan sanksjoneres hvor adferdskodene er formidlet på en ”adekvat og formålstjenlig måte”.

---

<sup>59</sup> Se for eksempel Dege, 2003 s. 103.

Rt. 2001 s. 1589 dreier seg om oppsigelse av en driftskonsulent på grunn av at driftskonsulenten hadde brukt arbeidsgivers internettlinje til å laste ned musikkfiler til private formål. Her vektlegger Høyesterett normen i en instruks som gjaldt for arbeidsforholdet. Dette begrunner Høyesterett på side 1597 blant annet med at instruksen ”var vel kjent”, og at den var også ”lagt ut på nettet og tilgjengelig for alle”.

Det kan også trekkes paralleller til reglene om arbeidsreglement i aml. § 70 nr. 3.

”Reglementet skal slås opp på ett eller flere iøynefallende steder i virksomheten og deles ut til hver arbeidstaker som reglementet gjelder for”. Likhets hensyn og fornuftshensyn taler for at adferdskoder kun kommer til anvendelse når adferdskodene er tilgjengelige.

Gjennomgangen i dette punktet viser at brudd på adferdskoder kan tillegges vekt såfremt adferdskodene er tilstrekkelig tilgjengelige for de ansatte.

## 5.6 Håndhevelse av adferdskoder

### 5.6.1 Hovedregel: Krav til innskjerpelse

Det kan vises til den ovennevnte dom i Rt. 2005 s. 518, som gjelder avskjedigelse på grunn av arbeidstakernes nedlastning av pornografisk materiale. Nedlastningen var klart i strid med det interne regelverk, som bestod av arbeidsreglement, arbeidsinstruks og andre interne retningslinjer. Imidlertid la Høyesterett avgjørende vekt på at det interne regelverk ikke var nærmere fulgt opp. Høyesterett uttaler i avsnitt 50 at det ”[a]t ledelsen over så lang tid har vært oppmerksom på omfattende misbruk uten aktiv oppfølging av reglene, har betydning også fordi det kunne være egnet til å skape det inntrykk hos de ansatte at man så gjennom fingrene med dette”. Høyesterett kom til at avskjedigelsen var ugyldig, og avskjedigelsen ble heller ikke opprettholdt som oppsigelse.

Dom fra Hålogaland lagmannsrett, publisert i NAD 1988 s. 467, dreier seg om gyldigheten av avskjed av en kafémedhjelper. I instruks for de ansatte på kaféen stod det at de ansatte skulle bruke sorte stoffskjørt når de var på jobb. Kafémedhjelperen brukte imidlertid skinnskjørt, og ble av den grunn avskjediget. Lagmannsretten fant at avskjedigelsen var

urettmessig. Begrunnelsen for at avskjedigelsen var urettmessig, var blant annet at kafémedhjelperen i flere uker hadde brukt skinnskjørt ”uten at det fra arbeidsgiverhold ble kommentert eller påtalt”.

Dommene taler for at bruk i strid med adferdskoder må håndheves for at brudd på adferdskoder skal kunne medføre sanksjoner.

#### 5.6.2 Unntak: Innskjerpelse er uten betydning

Det kan vises til den ovennevnte dommen i Rt. 2001 s. 1589 som omhandler oppsigelse av en driftskonsulent på grunn av nedlastning av musikkfiler fra arbeidsgivers dataanlegg. Arbeidsreglement og instruks ble vektlagt i vurderingen av om oppsigelsen var saklig etter aml. § 60 1. ledd. Høyesterett hevder at det ikke hadde noen betydning at den aktuelle instruks ikke var innskjerpet. Høyesterett begrunner dette på side 1598 med at problemene ”lå [...] i dagen”. Videre begrunnes det med at det var særlig tydelig for driftskonsulenten som nettopp arbeidet med drift, feilsøking og reparasjon av IT-utstyr. Det var derfor ikke nødvendig å innskjerpe instruks for å forstå at det var ”uriktig og illojalt” å laste ned musikkfiler. Høyesterett kom til at oppsigelsen var gyldig.

Forskjellen mellom den ovennevnte dom i Rt. 2005 s. 518 hvor brudd på interne regler ikke kunne sanksjoneres på grunn av manglende håndhevelse, og dommen i Rt. 2001 s. 1589, er at i sistnevnte dom var det ingen tvil om at brudd på instruks var uriktig og illojalt.

I Rt. 2005 s. 518 uttaler Høyesterett at manglende håndhevelse kan medføre at de ansatte kan tro at arbeidsgiver ikke anser de interne regler å være så viktige, og at de ansatte dermed tror de kan fortsette å bryte de interne regler.

Rt. 2001 s. 1589 taler for at manglende håndhevelse av adferdskoder ikke nødvendigvis har betydning i vurderingen av om brudd på adferdskoder kan medføre sanksjoner. Det må foretas en konkret vurdering av den enkelte situasjon, og vurdere om arbeidstakeren til tross for manglende håndhevelse, likevel må skjønne at det foreligger urettmessig oppførsel som kan medføre sanksjoner.



## **6 Arbeidsgivers sanksjoner mot brudd på adferdskoder**

### **6.1 Innledning**

Det vil i dette kapitlet redegjøres for når arbeidsgiver kan sanksjonere mot brudd på adferdskoder. Hovedvekten vil ligge på avskjed og oppsigelse. Forutsetningen for at arbeidsgiver kan sanksjonere mot brudd på adferdskoder, er at kravene som er redegjort for i kapittel 3-5 er oppfylt.

### **6.2 Eksempler fra adferdskodene om sanksjoner**

Adferdskoden til firma A inneholder en egenerklæring hvor det står ”at hvis de ansattes overbevisning skulle endre seg slik at den kommer i konflikt med koden eller verdigrunnlaget, må de ta konsekvensen av dette og slutte i selskapet”.

I adferdskoden til firma A står det at brudd kan medføre disiplinærtiltak og tap av bonus. Disiplinærtiltak kan inkludere alt fra skriftlig advarsel til avskjedigelse. Det står deretter at brudd på adferdskoden skal som minimum resultere i skriftlig advarsel. Deretter redegjøres for eksempler på handlinger som kan føre til sanksjoner, blant annet kan unnlatelse av å rapportere om kjennskap til brudd på koden og represalier mot andre ansatte på grunn av rapportering av brudd på koden føre til sanksjoner.

I adferdskoden til firma B står det at brudd på adferdskoden, uavhengig av alvorlighetsgraden og sammenhengen de oppstår i, kan resultere i at firmaet iverksetter disiplinære forføyninger, og i ytterste konsekvens at det kan medføre avskjedigelse eller oppsigelse av arbeidsforholdet

I de etiske retningslinjene for statstjenesten står det at brudd på de etiske retningslinjene ikke medfører egne sanksjoner, men at brudd kan bli tillagt vekt i en eventuell personalsak.

### 6.3 Betydningen av adferdskoder som rettskilder

Spørsmål om arbeidsreglementets betydning som rettskilde var drøftet i den ovenfor nevnte dom i Rt. 2005 s. 518, som dreide seg om avskjed på grunn av nedlastning av pornografisk materiale i arbeidsforholdet. Den aktuelle bruken var klart i strid med det interne regelverk, som bestod av arbeidsreglement, arbeidsinstruks og andre interne retningslinjer.

Høyesterett konstaterer at det interne regelverk har en viss betydning. Imidlertid fortolker Høyesterett i avsnitt 49 seg bort fra å vektlegge de interne regler ettersom disse ikke var tilstrekkelig fulgt opp. Høyesterett kom til at avskjeden ikke var rettmessig.

Det følger av litteraturen<sup>60</sup> hvor det bygges på Rt. 1985 s. 78 at arbeidsreglement er en rettskilde av relativt lav trinnhøyde. I Rt. 1985 s. 78 drøftet Høyesterett spørsmålet om forlengelse av arbeidstid i medhold av tariffavtale, også fikk anvendelse for 25 % av de ansatte som ikke var tariffbundet. De 25 % som ikke var tariffbundet, hevdet at bestemmelser i arbeidsreglement måtte gå foran det som var tariffavtalt for de andre ansatte. Høyesterett konstaterte at det ikke var nødvendig å gå inn på forståelsen av aml. § 70 nr. 1 om arbeidsreglement.

Likheten mellom de ovennevnte interne regler og adferdskoder taler for at lignende betraktninger kan legges til grunn for adferdskoder. Dermed må adferdskoder på bakgrunn av de ovennevnte dommer anses å være en rettskilde av relativt lav trinnhøyde.

På den annen side kan det vises til den ovenfor nevnte dom i Rt. 2001 s. 1589, om driftskonsulenten som brukte arbeidsgivers internettlinje til nedlasting av private musikkfiler. Høyesterett vektla i denne dommen at misbruket av arbeidsgivers dataanlegg medførte brudd på arbeidsreglement og instruks.

---

<sup>60</sup> Se Jakhelln 2004, s. 90.

Videre kan det også vises til Rt. 2002 s. 273. Dommen omhandler riktignok avskjed etter tjml. § 15, men Høyesteretts uttalelser i dommen kan også illustrere de interne reglers betydning i vurderingen i forhold til aml

Dommen dreier seg om avskjedigelse av en professor på grunn av seksuell trakassering av kvinnelige ansatte og studenter. Høyesterett uttaler på side 280 at "[o]pptreden i strid med instruks eller andre retningslinjer[...], kan være krenkelse av tjenesteplikter. Høyesterett konkluderer på bakgrunn av bruddet på de interne regler, med at vilkårene for avskjed var til stede.

Det kan også vises til den ovennevnte dommen, LA-2004-8128, om kvinnen som ble avskjediget fra Gilde på grunn av trakassering av en medansatt. Her vektlegger lagmannsretten bestemmelsene i arbeidsreglementet i vurderingen av om avskjedigelsen er gyldig, og i den subsidiære drøftelsen av om oppsigelsen var saklig begrunnet. Imidlertid kan det stilles spørsmål ved den selvstendige betydningen av arbeidsreglementet i denne saken.

I dom fra lagmannsretten, publisert i RG 1998 s. 269 uttales det om arbeidsreglement at "[b]etydningen av den type reglementer vil primært være å indikere overfor arbeidstakere hvor grensen går".

Fremstillingen viser at det er en varierende praksis om hvordan arbeidsreglement, instruks og interne retningslinjer vektlegges når det skal ilegges sanksjoner. Det må dermed foretas en konkret vurdering av den aktuelle adferdskoden sammenholdt med de øvrige rettskilder og momenter i den aktuelle situasjonen.

#### 6.4 Generelt om oppsigelse og avskjed

Brudd på adferdskoder innebærer i utgangspunktet brudd på arbeidsgivers ordre. Dersom det foreligger brudd på en adferdskode, er neste spørsmål hva arbeidsgiver skal sanksjonere brudd med.

Som oppgaven viser er oppsigelse og avskjed de mest anvendte sanksjoner i arbeidsforhold.

Det følger av aml. § 60 nr. 1 at "[a]rbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i ... arbeidstakerens forhold." Det følger videre av aml. § 66 nr. 1 at arbeidstaker kan avskjediges dersom "denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd, eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen".

Begge bestemmelsene gir anvisning på konkrete helhetsvurderinger, men vilkårene for avskjed er strengere enn for oppsigelse.

I det følgende vil det ikke skilles skarpt mellom oppsigelse og avskjed. Dersom ikke annet er presisert, anvendes oppsigelse som en fellesbetegnelse på oppsigelse og avskjed.

## 6.5 Oppsigelse og avskjed ved brudd på adferdskoder

### 6.5.1 Innledning

Bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, sammenholdt med Høyesteretts forståelse av begrepene, gir uttrykk for at sanksjoner kun kan gyldig ilegges hvor det er forholdsmessighet mellom årsaken til sanksjonen og hvilken sanksjon som ilegges. Den følgende fremstilling vil vise eksempler fra rettspraksis om når avskjed og oppsigelse er forholdsmessige sanksjoner.

### 6.5.2 Hovedregel: Krav til "alvorlig brudd" på adferdskoder

Rettspraksis om oppsigelser ved brudd på arbeidsreglement og instruks viser at det må et "alvorlig brudd" til før oppsigelse er rettmessig.

Det uttales i Rt. 2003 s. 1071 i avsnitt 43 at brudd på instruks i alminnelighet vil være alvorlig i et arbeidsforhold.

I den tidligere nevnte dom i Rt. 2001 s. 1589, hvor en driftskonsulent ble sagt opp på grunn av nedlasting av private filer, uttaler Høyesterett seg om brudd på instruks og arbeidsreglement. Høyesterett uttaler på side 1597 at den aktuelle instruks ikke kan tas helt bokstavelig, men at misbruket fra driftskonsulenten uansett er et ”alvorlig brudd på arbeidsreglement, og instruks”. Det bemerkes at det i saklighetsvurderingen også vektlegges at det dreide seg om et alvorlig brudd på arbeidstakers alminnelige lojalitetsplikt. Høyesterett kom til at oppsigelsen var saklig begrunnet.

Dommen viser til at alvorlig brudd på arbeidsreglement og instruks kan være et avgjørende moment i saklighetsvurderingen ved oppsigelse, men at det ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for oppsigelse. Ofte vil brudd på arbeidsreglement og instruks også innebære brudd på den alminnelige lojalitetsplikt. Det må også her, foretas en konkret vurdering av det aktuelle tilfellet.

Brudd på arbeidsreglement ble vektlagt i den ovenfor nevnte dom, LA-2004-8128, hvor rettmessigheten av avskjedigelsen av en kvinne ble vurdert. Lagmannsretten vektla at det var et grovt brudd på arbeidsreglementets bestemmelse om at de ansette pliktet ”å opptre høflig og korrekt overfor kolleger”. Lagmannsretten konkluderte med at avskjedigelsen ikke var rettmessig, men avskjedigelsen ble opprettholdt som oppsigelse.

I den ovenfor nevnte dom, LH-2000-548, om markedssjefen i et forsikringsselskap som ble oppsagt på grunn av at han hadde behandlet sin egen sak, uttaler lagmannsretten seg om brudd på de etiske regler. Det var dissens i lagmannsretten angående spørsmålet om brudd på etiske regler kunne medføre oppsigelse. Flertallet uttaler at det i saklighetsvurderingen ”har vært avgjørende at A har begått klare tillitsbrudd og alvorlige brudd på selskapets etiske regler”. Mindretallet uttaler at bruddet på de etiske regler kunne medføre en reaksjon overfor markedssjefen, men at en advarsel ville ha vært tilstrekkelig.

De ovenstående dommer må kunne anvendes som retningslinje for når brudd på adferdskoder kan føre til oppsigelse og avskjed. Det må i ethvert tilfelle foretas en konkret

vurdering av den aktuelle situasjonen. Imidlertid må det antas at utgangspunktet er at det må dreie seg om ”alvorlig brudd” på adferdskoder, for at brudd på adferdskodene skal kunne anvendes som grunnlag for oppsigelse og avskjed.

### 6.5.3 Unntak: Mindre brudd på adferdskoder hvor det er særlig behov for tillit

#### 6.5.3.1 Generelt

Den videre fremstilling vil vise til rettspraksis om tilfeller hvor det kan stilles særlig høye krav til tillit til de ansatte. I disse tilfellene vil også mindre brudd på forutsetningene i arbeidsforholdet kunne medføre sanksjoner.

Det vil i det følgende sondres mellom tilfeller hvor det er behov for særlig tillit på grunn av virksomhetens karakter, og tilfeller hvor det er behov for særlig tillit på grunn av stillingens karakter. For en ytterligere redegjørelse om sammenhengen mellom disse vises til den ovenstående redegjørelsen i punkt 3.3.3.4.

Det må foretas en konkret helhetsvurdering av den aktuelle situasjon for å avgjøre hvilke hensyn som gjør seg gjeldende.

#### 6.5.3.2 Virksomhetens karakter

Rt. 1997 s. 1128 dreier seg om avskjed av en administrerende direktør på grunn av at han påla økonomisjefen å ikke gjøre opp trekkpålegg fra namsmannen. Høyesterett vektlegger på side 1133 blant annet at den administrerende direktørens handlemåte kunne ”påført selskapet alvorlige problemer utad [...]”. Høyesterett vektlegger videre at selskapet ”risikerte å tape anseelse.”

Rt. 1992 s. 1023 dreier seg om oppsigelse av en flykaptein som i tjenesten hadde innført alkohol og sigaretter i strid med tollbestemmelsene. Det var dissens tre mot to i spørsmålet om flykapteinens tillitsbrudd kunne medføre at oppsigelsen var saklig begrunnet.

Flertallet uttaler på side 1026 at "[f]or selskapet er det av vesentlig betydning å ha tollvesenets tillit." Flertallet fortsetter med at "[d]ersom grunnlaget for tollvesenets tillit svikter, vil det kunne medføre hyppigere kontroller og mer omfattende sikkerhetsordninger m.v., som ville kunne være belastende for selskapet både økonomisk og i myndighetenes øyne".

Mindretallet hevder også at tillitsbrudd i utgangspunktet kan føre til oppsigelse, men at det aktuelle tillitsbruddet ikke er tilstrekkelig til oppsigelse.

I den ovenfor nevnte dom, LH-2000-548 hvor brudd på etiske regler ble vektlagt i oppsigelsesvurderingen, legger lagmannsretten til grunn at arbeidsgiver er særlig "opptatt av at de ansatte etterlever de etiske regler og holder en høy etisk standard". Lagmannsretten kom blant annet på grunn av viktigheten av å etterfølge de etiske regler, til at oppsigelsen var gyldig.

Dommene taler for at virksomheters særlige behov for tillit kan vektlegges i den konkrete vurderingen, og dermed kan også mindre brudd på adferdskoder i disse tilfellene, føre til oppsigelse. Det må imidlertid foretas en konkret helhetsvurdering av den aktuelle situasjonen.

#### 6.5.3.3 Stillingens karakter

Rt. 1997 s. 1128 dreier seg om avskjed av en administrerende direktør på grunn av at han påla økonomisjefen å ikke gjøre opp trekkpåklegg fra namsmannen. Her uttaler Høyesterett på side 1133 at "[d]et samme forhold vil [...] lettere kunne anses som 'grovt pliktbrudd' eller 'vesentlig mislighold' når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet[...]". Høyesterett uttaler videre på side 1133 at dette begrunnes i "det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte". Høyesterett kom til at avskjedigelsen var rettmessig.

Rt. 1994 s. 369 dreier seg om gyldigheten av avskjedigelse av en lagerekspeditør på en ferge. Lagerekspeditøren hadde smuglet diverse varer mens han var på arbeid. Høyesterett

viser til den ovenfor nevnte dom i Rt. 1992 s.1023 om flykapteinen som hadde smuglet, og konstaterer at det er hovedsakelig de samme hensyn som gjør seg gjeldende overfor lagerekspeditøren. Høyesterett uttaler imidlertid på side 374 at "[d]isse betraktninger får særlig tyngde i forhold til ansatte som har kontakt med tollmyndighetene som en del av sine arbeidsoppgaver". Høyesterett fastslår på side 374 at stillingens karakter "må ansees som en skjerpande omstendighet ved vurderingen av smuglingen". Høyesterett kom til at avskjedigelsen var ugyldig, men at den kunne opprettholdes som oppsigelse.

#### 6.5.4 Særskilt oppsigelsesvern av tillitsvalgte

Det kan nevnes Hovedavtalen har særskilt oppsigelsesvern for tillitsvalgte. Dette oppsigelsesvernet kan særlig bli aktuelt på grunn av uenigheter ved opprettelsen av adferdskoder.

Ettersom adferdskoder er forholdsvis nytt i norsk arbeidsliv, er en del ansatte skeptisk til hva adferdskoder innebærer for deres arbeidsforhold. Utryggheten medfører at de ansatte kontakter sine tillitsvalgte, som igjen blir talerør overfor arbeidsgiveren. Tillitsvalgtes posisjon kan i mange tilfeller føre til at den tillitsvalgte kommer i en vanskelig situasjon. Det kan tenkes at arbeidsgiver hevder at den tillitsvalgte motarbeider virksomhetens grunnverdier, og at arbeidsgiver dermed stiller tvil om den enkelte tillitsvalgtes holdninger.

Hovedavtalen § 6-11 vil i de ovennevnte tilfeller gi tillitsvalgte særlig beskyttelse mot avskjed og oppsigelse, idet det er fastsatt at det skal legges vekt på "den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften".



## 6.6 Andre sanksjoner

### 6.6.1 Advarsel

Brudd på adferdskoder kan medføre advarsler.

En advarsel er en skriftlig eller muntlig melding fra arbeidsgiver til arbeidstaker om at arbeidstakers oppførsel strider mot rammene for arbeidsforholdet.

Det finnes ingen bestemmelser i aml. om at advarsel er pliktig for at arbeidsgiver kan ilegge arbeidstaker oppsigelse eller avskjed senere. Det vektlegges imidlertid i mange oppsigelses- og avskjedssaker at det tidligere har vært gitt advarsel. Begrunnelsen for dette er at oppsigelse og avskjed ikke skal komme overraskende på en arbeidstaker.<sup>61</sup>

Tilstrekkelig håndhevelse av en adferdskode kan antakelig erstatte betydningen av en advarsel i vurderingen av om en oppsigelse eller en avskjed er gyldig.

### 6.6.2 Økonomiske sanksjoner

Det kan stilles spørsmål om brudd på adferdskoder kan medføre økonomiske sanksjoner, som for eksempel tap av bonus.

Ifølge aml. § 69 2. ledd kan det ikke i arbeidsreglement fastsettes bøter for forseelser mot reglementet. Det er i litteraturen<sup>62</sup> antatt at aml. § 69 2. ledd avspeiler rettsforholdene i arbeidslivet generelt, og at bestemmelsen antakeligvis omfatter enhver økonomisk gjengjeldelse.

Brudd på adferdskoder kan dermed ikke medføre økonomiske sanksjoner.

---

<sup>61</sup> Se Gjone 2002, s.279.

<sup>62</sup> Larsen 2004, s.540.

## 7 Kilderegister

### Norske lover

- 1814 Kongeriget Norges Grundlov 17.mai 1814 (Grunnloven)
- 1918 Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai. Nr.4. 1918 (Avtaleloven)
- 1927 Lov om arbeidstvister av 5. mai. Nr.1. 1927 (Arbeidstvistloven)
- 1956 Lov om arbeidervern av 7.desember. Nr.2. 1956 (Arbeidervernloven, opphevet)
- 1969 Lov om skadeserstatning av 13.juni. Nr. 26. 1969 (Skadeserstatningsloven)
- 1975 Sjømannslov av 30.mai. Nr. 18. 1975 (Sjømannsloven)
- 1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4.feb. Nr.4. 1977 (Arbeidsmiljøloven)
- 1983 Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4.mars. Nr.3. 1983 (Tjenestemannsloven)
- 1997 Lov om aksjeselskaper av 13.juni. Nr.44. 1997 (Aksjeloven)
- 1997 Lov om allmennaksjeselskaper av 13.juni. Nr.45. 1997 (Allmennaksjeloven)
- 1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21. mai. Nr. 30 1999 (Menneskerettsloven)
- 2003 Lov om tiltak mot hvitvasking av utbytte fra straffbare handlinger mv. av 20.juni. Nr. 41. 2003 (Hvitvaskingsloven)

2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni. Nr.62. 2005  
("Den nye" arbeidsmiljøloven)

### **Internasjonale konvensjoner**

1950 Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms,  
Roma 4. november 1950 (norsk tittel: Den europeiske menneskerettskonvensjon,  
EMK)

### **EF-direktiv**

1991 Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991

### **Forarbeider**

Ot.prp. nr. 3 (1975-76) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 41 (1975-76) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om  
arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 5 (1982-83) Om lov om endringer i avtaleloven 31. mai 1918 nr. 4 m m  
(generell formuesrettslig lempingsregel)

### **Rettsavgjørelser**

#### **Norsk Retstidende (Rt.)**

Rt. 2005 s. 518

Rt. 2004 s. 297

Rt. 2003 s. 1071

Rt. 2002 s. 273

Rt. 2001 s. 1589

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2001 s. 71

Rt. 2000 s. 1800

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 1999 s. 163

Rt. 1997 s. 1506

Rt. 1997 s. 1128

Rt. 1997 s. 786

Rt. 1994 s. 369

Rt. 1992 s. 1023

Rt. 1991 s. 616

Rt. 1990 s. 607

Rt. 1987 s. 717

Rt. 1985 s.78

Rt. 1961 s. 1012

Rt. 1959 s. 900

### **Rettens Gang (RG)**

RG 1997 s. 269 (Frostating lagmannsrett)

RG 1996 s. 54 (Brønnøy herredsrett)

RG 1989 s. 787 (Frostating lagmannsrett)

RG 1987 s. 476 (Lofoten herredsrett)

RG 1961 s. 348 (Bergen byrett)

### **Norsk Arbeidsrettslig Domssamling (NAD)**

NAD 1988 s. 467 (Hålogaland lagmannsrett)

NAD 1987 s. 210 (Kristiansand byrett)

### **Upubliserte lagmannsrettsavgjørelser**

LA-2004-8128 (Agder lagmannsrett)

LB-2002-3140 (Borgarting lagmannsrett)

LG-2002-719 (Gulating lagmannsrett)

LH-2000-548 (Hålogaland lagmannsrett)

LF-1998-684 (Frostating lagmannsrett)

### **Dommer og kjennelser fra Arbeidsretten (ARD)**

ARD 1996 s. 130 (Transocean-dommen)

### **Tariffavtaler**

Hovedavtalen                      LO-NHO – Hovedavtalen 2002-2005 mellom LO og NHO

### **Juridisk litteratur**

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| Dege                  | Jan Tormod Dege. <i>Arbeidsrett. Rettigheter og plikter i arbeidsforhold</i> . Oslo 2003  |
| Eckhoff               | <i>Forvaltningsrett</i> . Torstein Eckhoff og Eivind Smith. 7.utgave Oslo 2003  |
| Eckhoff               | <i>Rettskildelære</i> . Torstein Eckhoff og Jan Helgesen. 5. utgave Oslo 2001   |
| Fougner               | Jan Fougner, Lars Holo og Odd Friberg. <i>Arbeidsmiljøloven: lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.m.: kommentarutgave</i> . 8. utgave Oslo 2003 |
| Gjone                 | Tor Aa. Gjone og Erik C. Aagard. <i>Bedriftens personalhandbok: Rett og plikt i arbeidsforhold</i> . 6. utgave Oslo 2002  |
| Jakhelln              | Henning Jakhelln. <i>Oversikt over arbeidsretten</i> . 3. utgave Oslo 2004  |
| Kollektiv arbeidsrett | Fougner... [et al.] Oslo 2004   |

- Larsen Per Arne Larsen. *Arbeidsmiljøloven, kommentarer, praksis, veiledning*. 3. utgave Oslo 2004
- Mo Einar Mo. *Oppsigelse i arbeidsforhold fra en avtalerettslig synsvinkel*. Lov og rett 1999 s. 131
- Mork Per Helge Mork. *Hovedavtalen LO-NHO 2002-2005: kommentarer, veiledning*. Oslo 2003
- Møse Erik Møse. *Menneskerettigheter*. Oslo 2002
- Woxholt Geir Woxholt. *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning*. 4. utgave Oslo 2001

### **Elektroniske dokumenter**

#### **Juridisk litteratur**

- Hov Jo Hov. Avtaleloven § 36. I norsk lovkommentar, elektronisk utgave. Oslo 2005. Note 169  
Tilgang: [www.gyldendal.no/rettsdata/](http://www.gyldendal.no/rettsdata/)

